

## **Frauen in Führungspositionen - Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" - Gespräch der BLK über die "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" am 8. Juni 1998**

*Bonn : BLK 1998, 34 S. - (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung; 68)*



Quellenangabe/ Reference:

Frauen in Führungspositionen - Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" - Gespräch der BLK über die "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" am 8. Juni 1998. Bonn : BLK 1998, 34 S. - (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung; 68) - URN: urn:nbn:de:0111-opus-2824 - DOI: 10.25656/01:282

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-2824>

<https://doi.org/10.25656/01:282>

### **Nutzungsbedingungen**

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### **Terms of use**

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### **Kontakt / Contact:**

**peDOCS**  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Heft 68

## Frauen in Führungspositionen

- Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht  
"Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" -

- Gespräch der BLK über die  
"Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft"  
am 8. Juni 1998 -

Mit den "Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung" veröffentlicht die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung Unterlagen zur Situation und Planung in bestimmten Bereichen des Bildungswesens und der gemeinsamen Forschungsförderung. Die Veröffentlichungen dienen insbesondere der Information der verantwortlichen Stellen und der fachlich interessierten Öffentlichkeit. Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen – auch auszugsweise – nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der Geschäftsstelle der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) Bonn, E-Mail: [presse@blk-bonn.de](mailto:presse@blk-bonn.de).

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK)  
- Geschäftsstelle -  
Friedrich-Ebert-Allee 39, 53113 Bonn  
Telefon: (0228) 5402-0  
Telefax: (0228) 5402150  
e-mail: [blk@blk-bonn.de](mailto:blk@blk-bonn.de)  
internet: [www.blk-bonn.de](http://www.blk-bonn.de)

ISBN 3-9806109-9-3  
1998

**Frauen in Führungspositionen**  
**- Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht**  
**"Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft"**

9. Juli 1998

## **Beschluß der Regierungschefs des Bundes und der Länder vom 9. Juli 1998**

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat umfassende Berichte zum Thema "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" bereits 1989<sup>1</sup> und 1996<sup>2</sup> vorgelegt. Die darin enthaltenen Empfehlungen haben wichtige hochschul- und forschungspolitische Entwicklungen zur Durchsetzung der Chancengleichheit eingeleitet.

Die Regierungschefs des Bundes und der Länder haben die BLK im Dezember 1996 und im Juli 1997 gebeten, die aktuelle Entwicklung der Beteiligung von Frauen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu erfassen und ihr insbesondere über die erzielten Fortschritte hinsichtlich der Frauenanteile an Führungspositionen zu berichten. Am 3. Juli 1997 haben sie die "Ergänzung zum Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) 'Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft' "<sup>3</sup> beraten.

Die BLK hat den vorliegenden Bericht "Frauen in Führungspositionen" am 8. Juni 1998 verabschiedet und zum Thema "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" ein wissenschaftspolitisches Gespräch mit Repräsentantinnen und Repräsentanten aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Gewerkschaften und Betroffenen durchgeführt.<sup>4</sup>

Die Regierungschefs haben zu dem BLK-Bericht am 9. Juli 1998 folgenden Beschluß gefaßt:

1. *Die Regierungschefs von Bund und Ländern nehmen den BLK-Bericht <sup>2</sup>Frauen in Führungspositionen<sup>2</sup> (Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht <sup>2</sup>Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft<sup>2</sup>) zur Kenntnis. Sie bitten die BLK, die Daten zu den Frauenanteilen an Führungspositionen auch in den Folgejahren systematisch zu erfassen, aktuelle Daten zum Verfahren der Besetzung von Führungspositionen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erheben und ihnen in zwei Jahren erneut zu berichten.*
2. *Die Regierungschefs von Bund und Ländern stimmen überein, daß die Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine besondere Verantwortung für die Umsetzung des Verfassungsgrundsatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern haben. Diese sind besonders verpflichtet, dem Anspruch und dem Wunsch von Frauen und Männern, wissenschaftlich zu arbeiten und Forschungsleistungen zu erbringen, in gleicher Weise zu entsprechen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die Beteiligung von Frauen nachhaltig zu*

---

<sup>1</sup> Vgl. BLK: "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft", Heft 19 der Reihe "Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung", 3. ergänzte Auflage, Bonn 1991.

<sup>2</sup> Vgl. BLK: "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft – Fortschreibung des Berichts aus dem Jahr 1989", Heft 53 der Reihe "Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung", Bonn 1996.

<sup>3</sup> Vgl. BLK: "Ergänzung zum Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) 'Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft ' ", Bonn 1997.

<sup>4</sup> Eine Dokumentation des Gesprächs ist in Vorbereitung.

*erhöhen. Daneben sind die notwendigen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Kindererziehung zu verbessern. Hinsichtlich des prozentualen Anteils von Frauen an allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen empfiehlt sich die Orientierung an der jeweils vorausgegangenen Qualifikationsstufe bei den leistungsbezogenen Auswahlverfahren. Die Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sind bei der Bewertung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu berücksichtigen.*

3. *Die Verantwortlichen in Hochschulen, Forschungseinrichtungen, in den Ländern und beim Bund werden nochmals aufgefordert, die aufgrund der Altersstruktur anstehenden Neubesetzungen von Führungspositionen als Chance zu werten und zu nutzen, um verstärkt Frauen zu berufen. Bei den Besetzungsverfahren ist eine ausreichende Beteiligung von Frauen an den Auswahlgremien vorzusehen.*

Die nach Verabschiedung des BLK-Berichtes veröffentlichten Habilitationsdaten des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 1997 konnten in den Bericht nicht mehr einbezogen werden. Es zeigt sich gegenüber 1996 ein Anstieg des Frauenanteils an den Habilitationen um rd. ein Fünftel, von 12,9 % im Jahr 1996 auf 15,7 % im Jahr 1997. In den alten Ländern erhöhte sich der Anteil von 12,6 % im Jahr 1996 auf 16,0 % im Jahr 1997; dies entspricht einer Steigerung der absoluten Zahl von 188 auf 258. Hier werden erste Effekte der 1991 im Rahmen des Hochschulsonderprogramms II eingeleiteten nachwuchs- und frauenfördernden Maßnahmen, insbesondere zur gezielten Förderung der Habilitation von Frauen erkennbar. In den neuen Ländern ist der Frauenanteil an den Habilitationen von 17,4 % im Jahr 1996 auf 12,1 % im Jahr 1997 zurückgegangen; das entspricht einem Rückgang von 20 auf 15 Habilitationen. Allerdings zeigten sich hier in den letzten Jahren aufgrund der kleinen Zahlen erhebliche Schwankungen.

## **Bericht der BLK vom 8. Juni 1998**

### **1. Auftrag**

Die Regierungschefs von Bund und Ländern haben am 3. Juli 1997 den Ergänzungsbericht zum Bericht der BLK "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" (vom 18. Dezember 1996) beschlossen. Dieser enthielt u.a. Daten über Frauen in Führungspositionen an Hochschulen von 1990 bis 1995 für die alten Länder und von 1992 bis 1995 für die neuen Länder. Vergleichbare Daten für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen waren dagegen nur für das Jahr 1995 ausgewiesen.

Die Regierungschefs haben daher die BLK gebeten, die Daten zu den Frauenanteilen an Führungspositionen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen für die Jahre 1990 bis 1994 - soweit möglich getrennt nach alten und neuen Ländern - zu ergänzen und in den Folgejahren systematisch zu erfassen sowie ihnen in einem Jahr erneut zu berichten.

Die Regierungschefs von Bund und Ländern waren sich darüber einig, daß zügig Veränderungen zur nachhaltigen Erhöhung der Beteiligung von Frauen an Führungspositionen erforderlich sind. Sie haben die Verantwortlichen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgefordert, die aufgrund der Altersstruktur anstehenden Neubesetzungen von Führungspositionen zu nutzen, um verstärkt Frauen zu berufen.

Die BLK legt hiermit den Regierungschefs des Bundes und der Länder zu ihrer Besprechung am 9. Juli 1998 den erbetenen Bericht "Frauen in Führungspositionen" vor. Der erste Teil enthält aktuelle Daten über Frauen in Führungspositionen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie über das Berufungsgeschehen an Hochschulen im Jahre 1997. Im zweiten Teil erfolgt eine Bewertung mit Folgerungen.

### **2. Aktuelle Daten zur Entwicklung des Frauenanteils an Führungspositionen**

#### **2.1. Hochschulen**

##### **2.1.1. Frauenanteil an den Professuren 1990/92<sup>1</sup> bis 1996**

In den alten Ländern hatten 1990 insgesamt 1.660 Frauen eine Professur, damit lag der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Professuren bei 5,4 %. Bis 1996 ist die Zahl der Professorinnen auf 2.462 gestiegen, das entspricht einem Anteil von 7,9 % (vgl. Anlage 1.1). In den neuen Ländern gab es 1992 317 Professorinnen (8,3 % aller Professuren), bis 1996 hat sich ihre Zahl auf 723 erhöht und liegt mit einem Anteil von 11,3% weiterhin deutlich höher als in den alten Ländern (vgl. Anlage 1.2).

Im gesamten Bundesgebiet stieg die Zahl der Professorinnen von 2.246 (6,5 %) im Jahr 1992 auf 3.185 (8,5 %) im Jahr 1996. Dieser Anstieg betrifft fast alle Länder. Es zeigen sich jedoch zwischen den Ländern z.T. erhebliche Abweichungen. Die höchsten Anteile erzielten 1996 Brandenburg und Berlin mit 13,7 % bzw. 12,3 %, während Bayern (5,8 %), Schleswig-Holstein (6,8 %), Saarland (7 %) und Baden-Württemberg (7,4 %) deutlich unter dem im Bundesgebiet 1996 erreichten Durchschnittswert von 8,5 % lagen (vgl. Anlage 2). Die Unterschiede zwischen den hier unterschiedenen Hochschularten - Universitäten, Kunst- und Musikhochschulen, Fachhochschulen - sind dagegen bezogen auf das gesamte Bundesgebiet nur gering.

---

<sup>1</sup> Für die alten Länder liegen die Daten seit 1990, für die neuen Länder seit 1992 vor.

Differenziert nach Besoldungsgruppen zeigt sich, daß der Frauenanteil an den C 4-Professuren im Jahr 1996 mit 4,8 % (alte Länder) bzw. 6,6 % (neue Länder) am niedrigsten ist. Bei den C 3-Professuren lagen die Frauenanteile 1996 mit 8,2 % (alte Länder) bzw. 12,7 % (neue Länder) merklich höher. Das gilt auch für die C 2-Professuren auf Dauer und auf Zeit.

### 2.1.2. Frauenanteil an Berufungsverfahren 1997

Um aktuelle Veränderungen des Frauenanteils an den Professuren transparent zu machen, hat die BLK erstmals für das Jahr 1997 bei den Ländern eine Umfrage zum Berufungsverfahren durchgeführt. Die Umfrage geht von den Berufungen des Jahres 1997 aus und erfaßt die hierzu eingegangenen Bewerbungen, die Plazierungen auf Listenplätzen, die Berufungen sowie die im Berichtsjahr bisher zu den Berufungen ausgesprochenen Ernennungen.

Die Umfrage hat ergeben, daß im Durchschnitt der Frauenanteil an den Berufungen höher ist als der an den Plazierungen auf Listenplätzen; dieser ist wiederum höher als der an der Gesamtzahl der Bewerbungen. Im einzelnen ergibt sich folgendes Bild (vgl. Anlage 3.1):

- Bezogen auf **alle Berufungen und Länder** liegt der Frauenanteil 1997 bei den Bewerbungen bei 12,9 %, bei den Plazierungen auf Listenplätzen bei 14,6 %, bei den Berufungen bei 16,9 % und bei den bereits erfolgten Ernennungen bei 15,9 %. Insgesamt gab es 8.108 Bewerbungen von Frauen auf eine Professur, 903 Frauen erhielten einen Listenplatz und 406 einen Ruf. 250 Frauen hiervon sind bereits im Berichtsjahr ernannt worden (vgl. Anlage 3.1).
- An den **Universitäten** (ohne Kunst- und Musikhochschulen) liegt der Frauenanteil unter den o.g. Mittelwerten. Er beträgt bei den Bewerbungen 11,4 % (4.406 Bewerbungen), bei den Plazierungen auf Listenplätzen 13,3 % (503 Plazierungen von Frauen), bei den Berufungen 15,2 % (219 Berufungen von Frauen) und bei den Ernennungen 14,5 % (129 Ernennungen). Für die C 4-Professuren liegen die Frauenanteile unter diesen Durchschnittswerten, für die C 3-Professuren darüber. Es zeigen sich zwischen den Fächergruppen deutliche Unterschiede. Am häufigsten bewerben sich Frauen auf Professuren in den Sprach- und Kulturwissenschaften (1.912); es folgen Mathematik/Naturwissenschaften (844), Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (600), Kunst/Kunstwissenschaft (341), Humanmedizin (337) und Ingenieurwissenschaften (241) (vgl. Anlage 3.2). Bei den Berufungen zeigen sich zwischen den Ländern z.T. erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Frauenanteile an den Berufungen. Deutlich über dem Durchschnitt von 15,2 % liegen Baden-Württemberg (23,8 %), Bremen (21,4 %), Niedersachsen (19,8 %), Brandenburg (18,8 %) und Thüringen (18,4 %), während in Schleswig-Holstein 1997 keine Frau berufen wurde (bei insgesamt 29 Berufungen), in Mecklenburg-Vorpommern der Frauenanteil 5,9 % betrug und auch im Saarland und in Berlin lediglich bei 10 % lag (vgl. Anlage 3.4).
- An den **Kunst- und Musikhochschulen** sind die Frauenanteile bei den Bewerbungen mit 27,5 %, bei den Plazierungen auf Listenplätzen mit 23,7 %, bei den Berufungen mit 22,3 % und bei den Ernennungen mit 20,5 % deutlich höher als an den Universitäten (vgl. Anlage 3.5).
- An den **Fachhochschulen** liegt der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei 13,5 %, bei den Plazierungen auf Listenplätzen bei 15,9 %, bei den Berufungen bei 19,2 % und bei den Ernennungen bei 17,2 %. Diese Anteilswerte sind - mit Ausnahme des Anteils bei den Bewerbungen insgesamt - bei den C 2-Professuren deutlich höher als bei den C 3-Professuren. Zahlenmäßig am stärksten bewerben sich Frauen hier auf Professuren der Fächergruppen Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (1.212) und Ingenieurwissenschaften (804) (vgl. Anlage 3.3 und 3.6).



### 2.1.3. Frauenanteil an den Positionen der Hochschulleitung

An Positionen der Hochschulleitung waren Frauen zum Stichtag 1. Januar 1998 mit 10,0 % beteiligt. Das war gegenüber 1997 eine Zunahme um 1,1 %-Punkte (vgl. Anlage 4). 1998 gibt es bezogen auf alle Hochschulen 41 Prorektorinnen, 30 Kanzlerinnen, 19 Vizepräsidentinnen, 11 Rektorinnen, 4 Präsidentinnen und eine Gründungsrektorin/-beauftragte.

### 2.1.4. Frauenanteil an den Habilitationen

Der Frauenanteil an den Habilitationen lag 1996 bei 12,9 % (208 Habilitationen von Frauen) und ist damit seit Anfang der neunziger Jahre - bei leichten jährlichen Schwankungen zwischen 11,5 % und 13,8 % - nahezu konstant geblieben (vgl. Anlage 5). Zwischen den Ländern zeigen sich von 1990 bis 1996 z.T. erhebliche Schwankungen hinsichtlich der Frauenanteile an den Habilitationen. Mit Ausnahme Brandenburgs ergeben sich in allen neuen Ländern seit 1990 Rückgänge bei den Habilitationen von Frauen.<sup>1</sup>

## 2.2. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

### 2.2.1. Frauenanteil an Führungspositionen

Entsprechend dem Auftrag der Regierungschefs des Bundes und der Länder sind bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Frauenanteile an den Führungspositionen abgefragt worden. Für die alten Länder liegen Daten ab 1990 bis 1997, für die neuen Länder ab 1992 bis 1997 vor<sup>2</sup>. Sie zeigen, daß die Frauenanteile an den Führungspositionen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen deutlich unter denen der Hochschulen liegen. Zusammenfassend ergibt sich folgendes Bild:

- In den **alten Ländern** ist der Frauenanteil an den Führungspositionen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zwischen 1990 und 1997 mit rd. 2 % nahezu konstant geblieben. Über diesem Durchschnittswert liegt der Frauenanteil der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) mit 5,2 % im Jahr 1997 (1990: 3,3 %). Unterdurchschnittlich ist er vor allem bei der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) mit 0,5 % im Jahr 1997 (1990: 0,9 %). Im Bereich der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) ist der Frauenanteil von 2,7% (1990) auf 3,2 % (1997) leicht angestiegen, ebenso im Bereich der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) von 2,0 % (1990) auf 2,6 % (1997; vgl. Anlage 6.1).
- In den **neuen Ländern** ist der Frauenanteil an den Führungspositionen aller außeruniversitären Forschungseinrichtungen von 1,5 % im Jahr 1992 auf 5,8 % im Jahr 1997 gestiegen. Den höchsten Anteil erreichte die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) mit 6,5 % im Jahr 1997. Bei der WGL ist er von 0,8 % (1992) auf 6,1 % (1997), bei der FhG von 2,9 % (1992) auf 5,3 % (1997) und bei der HGF von 2,4 % (1992) auf 5,2 % (1997) angestiegen (vgl. Anlage 6.2).
- Im gesamten Bundesgebiet zeigt sich von 1992 bis 1997 ein leichter Anstieg von 2,0 % auf 2,9 %, wobei die WGL mit 5,6 % und die MPG mit 3,5 % über dem Durchschnitt liegen (vgl. Anlage 6.3).

<sup>1</sup> Für Berlin liegen keine nach alten und neuen Ländern differenzierten Daten vor

<sup>2</sup> Erfasst worden sind die Frauenanteile an den Leitungspositionen im Bereich S(C 4) bis BAT I für den wissenschaftlichen und administrativen Bereich insgesamt. Die Wertigkeit dieser Stellen stimmt nicht mit der der Hochschulen (C 4 bis C 2/BAT I bis IIa) überein.

## **2.2.2 Frauen in Aufsichtsgremien**

In den Aufsichtsgremien der HGF ist der Frauenanteil zwischen 1995 und 1997 nahezu konstant geblieben (vgl. Anlage 7). Bei der WGL waren in den Aufsichtsgremien rd. 6 % Frauen vertreten.

## **3. Bewertung und Folgerungen**

### **3.1. Hochschulen**

Die Anzahl der Professorinnen an den Hochschulen hat sich seit 1990 in den alten Ländern bzw. seit 1992 in den neuen Ländern erhöht. Dennoch ist ihr Anteil noch immer gering. Der leichte Aufwärtstrend und die aktuelle Berufungsstatistik zeigen, daß die von der BLK beschlossenen Maßnahmen<sup>1</sup>, die Fördermöglichkeiten des Hochschulsonderprogramms II/III (HSP II/III) sowie spezifische Ländermaßnahmen eine positive Entwicklung in Gang gesetzt haben. Die Länder, in denen ein besonders "dichtes Netz" gezielter Maßnahmen ergriffen worden ist, sind der Auffassung, daß dies ursächlich ist für den hohen Frauenanteil an den Berufungen. Das Land Niedersachsen sieht in seiner Regelung, daß in Berufungskommissionen mindestens zwei von fünf stimmberechtigten Mitgliedern Frauen sein müssen (§ 52 Abs. 3 NHG), ein besonders wirksames Instrument, um den Frauenanteil an den Berufungen zu steigern.

Insgesamt zeigt sich, daß Frauen im Berufungsverfahren eine gute Chance haben. So ist der Frauenanteil auf den Listenplätzen höher als bei den Bewerbungen insgesamt; der Frauenanteil an den Berufungen ist wiederum höher als der auf Listenplätzen. Jedoch bewerben sich noch immer zu wenige Frauen auf Professuren.

Das Potential für Bewerbungen ist weiterhin durch gezielte Maßnahmen breiter zu entwickeln und besser zu nutzen. Das gilt insbesondere für die Förderung von Frauen in der Postdoktorandenphase und in der Habilitationsphase sowie vor Berufungen. Die im HSP III vorgesehenen Maßnahmen zur Förderung sind weiter konsequent umzusetzen. Außerdem haben zum Erreichen des Ziels institutionalisierte Formen der Frauenförderung, die strukturell gestaltend auf Frauenförderung im Wissenschaftsbereich Einfluß nehmen, hier einen hohen Stellenwert. Dazu gehört insbesondere, daß

- Frauenförderung als Führungsaufgabe der Hochschulen begriffen wird,
- Professorinnen als Identifikationsfiguren vorhanden sind und
- die Berufungsverfahren von Frauenbeauftragten begleitet und darüberhinaus ausreichend Frauen an den Auswahlgremien beteiligt werden.

Durch die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (HRG)<sup>2</sup> werden besondere Schwerpunkte zur Durchsetzung der Gleichberechtigung im Hochschulbereich gesetzt. So stellt die Verwirklichung der Chancengleichheit ein Kriterium für die Finanzzuweisung und die Bewertung der Leistungen der Hochschulen dar. Die Habilitation ist nicht mehr Regelvoraussetzung für Berufungen. Weiter entfällt die Notwendigkeit, Rektoren bzw. Prorektoren aus dem Kreis der der Hochschule angehörenden Professoren und Professorinnen wählen zu müssen (bisher § 62 Abs. 3 S. 2, Abs. 4 S. 2). Damit wird die Möglichkeit eröffnet, auch das beachtliche Potential von Frauen aus dem Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie aus Führungspositionen Zentraler Einrichtungen mit einbeziehen zu können. Diese Änderungen sollten genutzt werden, um auch an den Hochschulen das Qualifikationspotential von Frauen für Führungspositionen im Verwaltungsbereich stärker auszuschöpfen.

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu BLK-Bericht "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft", Heft 53 der Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Bonn 1996; Ergänzung zum BLK-Bericht "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft", Bonn 1997.

<sup>2</sup> Beschluß des Deutschen Bundestages vom 13. Februar 1998.

Weiterhin gilt es, durch gezielte Maßnahmen den Frauenanteil dort verstärkt zu berücksichtigen, wo für neue Studiengänge zusätzliches Personal benötigt wird. Insbesondere in den Bereichen Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften sind trotz der erreichten Fortschritte Maßnahmen erforderlich, um den Einstieg von Frauen in die Wissenschaft zu unterstützen und ein größeres Potential von Frauen mit Vorbildfunktion in Führungspositionen zu gewinnen. Der von der BLK vorbereitete Bericht zum "Ausbildungs- und Studienwahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen" soll einen Beitrag leisten, diesem Ziel näher zu kommen.

### **3.2. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen**

Im Bereich der außeruniversitären Forschungseinrichtungen hat sich der Frauenanteil an Führungspositionen seit 1990/92 kaum verändert. Die Gründe hierfür sind unterschiedlich:

Zum einen gab es aufgrund der Altersstruktur in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den alten Ländern in den letzten Jahren nur eine geringe Anzahl freiwerdender bzw. neu zu besetzender Führungspositionen. Deren Gesamtzahl ist sehr viel geringer als in den Hochschulen. Zum anderen gibt es für das sehr stark mathematisch-naturwissenschaftlich bzw. ingenieurwissenschaftlich ausgerichtete Fächerspektrum insbesondere in den Forschungszentren der HGF und der FhG bislang nur wenige Bewerberinnen.

Es zeigt sich jedoch, daß die Maßnahmen des HSP II/III eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in der Promotions- und Nachpromotionsphase bewirkt haben. Dies entspricht dem Ziel, im Rahmen dieses Programms den Frauenanteil an der vorhergehenden Qualifikationsstufe zu erreichen.

Insbesondere in den Forschungszentren der HGF zeichnet sich eine Vergrößerung des Potentials von Wissenschaftlerinnen ab, das eine Basis für eine zukünftig stärkere Beteiligung von Frauen an Führungspositionen darstellt.

Bislang gibt es nur an sehr wenigen außerhochschulischen Forschungseinrichtungen Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte und Verfahrensregelungen zur Durchsetzung der Chancengleichheit.

Die Empfehlungen der BLK zum Stellenbesetzungsverfahren wurden nur partiell umgesetzt. In den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist dies auch bedingt durch deren unterschiedliche rechtliche Organisationsformen, die fachlichen Schwerpunkte und die in den letzten Jahren erfolgten Stellenkürzungen.

Die MPG hat ein "Sonderprogramm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft" aufgelegt. Die Gesamtkosten dieses Programms, die aus gesellschaftseigenen Mitteln zur Verfügung gestellt werden, betragen 7 Mio. DM. Im März 1998 hat der Verwaltungsrat der MPG als eine weitere Fördermaßnahme einen "Frauenförderrahmenplan" verabschiedet.

Auf Initiative des Bundes sollen 1998 in den Aufsichtsgremien der HGF-Forschungszentren Grundsatzbeschlüsse zur Chancengleichheit als Qualitäts- und Leistungsmerkmal herbeigeführt werden. Diese Grundsatzbeschlüsse sollen konkrete Verfahrensregelungen enthalten zur Wahrnehmung der Verantwortung für Chancengleichheitsmaßnahmen beim Vorstand, zur Einsetzung einer Beauftragten für Chancengleichheit (Wissenschaftlerin), zur Aufstellung von Personalentwicklungsplänen zur Chancengleichheit mit konkreten Zielvorgaben. Des weiteren sollen sie Maßnahmen zur deutlichen Steigerung der Frauenanteile an den in den nächsten Jahren freiwerdenden Führungspositionen vorsehen.

Im Bereich der WGL laufen auf Initiative der Länder Bestrebungen, Grundsatzbeschlüsse und Verfahrensregelungen zur Umsetzung der BLK-Beschlüsse zu fassen.

Insgesamt zeigen die jüngsten Entwicklungen und Initiativen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die in der "Ergänzung zum BLK-Bericht 'Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft'" dargestellt sind<sup>1</sup>, positive Auswirkungen auf die Umsetzung der Chancengleichheit.

Leistungsbezogene Zielvorgaben, wie im HSP II/III und dem Bericht der BLK "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" vorgesehen, haben sich - soweit sie umgesetzt worden sind - bewährt. Es gilt, diese Ziele und Instrumente wirkungsvoll weiterzuentwickeln, um die Frauenanteile in den verschiedenen Positionen/Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau bis hin zu den Führungspositionen kontinuierlich zu steigern. Um dieses Ziel zu erreichen, sollten alle forschungspolitischen Programme und Strukturmaßnahmen entsprechende Schwerpunktsetzungen integrieren. Bund und Länder bekräftigen hierzu den am 3. Juli 1997 in Ergänzung zum BLK-Bericht von den Regierungschefs verabschiedeten Grundsatz, wonach die Förderung von Frauen integraler Bestandteil aller hochschul- und forschungspolitischen Maßnahmen sein muß.<sup>2</sup>

Bund und Länder messen der Steigerung der Frauenanteile im Bereich der Führungspositionen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine hohe Priorität zu. Sie werden im Rahmen des Möglichen dafür sorgen, daß MPG, FhG, WGL und HGF sowohl auf übergreifender als auch auf institutioneller Ebene gezielte Strategien zur Steigerung der Frauenanteile an Führungspositionen entwickeln, um bis zum Jahre 2005 einen Anteil zu erreichen, der eine ausreichende Basis für eine auf Gleichberechtigung zielende Entwicklung darstellt.

Bund und Länder werden zum Erreichen dieses Ziels im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiter darauf hinwirken, daß die außeruniversitären Forschungseinrichtungen die von den Regierungschefs in dem BLK-Bericht "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" am 18. Dezember 1996 verabschiedeten Folgerungen sowie die hierzu am 3. Juli 1997 in der "BLK-Ergänzung" beschlossenen Maßnahmen und Grundsätze umsetzen.

Bund und Länder bitten die BLK, aktuelle Daten zur Entwicklung der Frauenanteile bei der Besetzung von Führungspositionen an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erheben entsprechend den Anteilen an den Berufungsverfahren der Hochschulen (vgl. Absatz 2.1.2 dieses Berichts).

---

<sup>1</sup> Vgl. S. 3 der "Ergänzung".

<sup>2</sup> Ebd. S. 2 Zusammenfassung und S. 6 der Langfassung unter (1).

# Anlage 1.1

## Entwicklung der Frauenanteile an Führungsfunktionen an Hochschulen in den alten Ländern von 1990 bis 1996

Hochschulart/Besoldungsgruppe	1990			1991		
	Insgesamt	darunter: Frauen		Insgesamt	darunter: Frauen	
		Anzahl	Anteil - % -		Anzahl	Anteil - % -
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
<b>Professoren insgesamt</b>						
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	10.301	265	2,6	10.361	311	3,0
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	12.163	739	6,1	12.393	776	6,3
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	7.623	607	8,0	7.618	607	8,0
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	542	49	9,0	409	42	10,3
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
<b>Zusammen</b>	<b>30.629</b>	<b>1.660</b>	<b>5,4</b>	<b>30.781</b>	<b>1.736</b>	<b>5,6</b>
<b>Universitäten und Kunsthochschulen</b>						
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	10.298	265	2,6	10.358	311	3,0
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	7.444	544	7,3	7.541	588	7,8
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	3.238	288	8,9	3.077	276	9,0
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	351	34	9,7	254	29	11,4
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
<b>Zusammen</b>	<b>21.331</b>	<b>1.131</b>	<b>5,3</b>	<b>21.230</b>	<b>1.204</b>	<b>5,7</b>
<b>Fachhochschulen (ohne Verw.-FH)</b>						
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	3	-	0,0	3	-	0,0
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	4.478	188	4,2	4.599	180	3,9
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	4.144	298	7,2	4.306	313	7,3
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	179	15	8,4	141	13	9,2
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
<b>Zusammen</b>	<b>8.804</b>	<b>501</b>	<b>5,7</b>	<b>9.049</b>	<b>506</b>	<b>5,6</b>
<b>Verwaltungsfachhochschulen</b>						
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	-	-	-	-	-	-
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	241	7	2,9	253	8	3,2
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	241	21	8,7	236	18	7,6
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	12	-	0,0	14	-	0,0
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
<b>Zusammen</b>	<b>494</b>	<b>28</b>	<b>5,7</b>	<b>503</b>	<b>26</b>	<b>5,2</b>

<sup>1</sup> Noch nicht übergeleitete Personalgruppen der ehemaligen DDR.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen, verschiedene Jahrgänge.

## Entwicklung der Frauenanteile an Führungsfunktionen an Hochschulen in den alten Ländern von 1990 bis 1996

Hochschulart/Besoldungsgruppe	1992			1993		
	Insgesamt	darunter: Frauen		Insgesamt	darunter: Frauen	
		Anzahl	Anteil - % -		Anzahl	Anteil - % -
(1)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
<b>Professoren insgesamt</b>						
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	11.584	435	3,8	10.470	390	3,7
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	10.932	707	6,5	12.728	849	6,7
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	7.814	721	9,2	7.697	719	9,3
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	556	66	11,9	558	79	14,2
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	7	-	0,0	3	-	0,0
<b>Zusammen</b>	<b>30.893</b>	<b>1.929</b>	<b>6,2</b>	<b>31.456</b>	<b>2.037</b>	<b>6,5</b>
<b>Universitäten und Kunsthochschulen</b>						
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	11.531	432	3,7	10.436	385	3,7
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	5.943	502	8,4	7.421	623	8,4
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	3.171	345	10,9	3.154	333	10,6
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	342	50	14,6	319	53	16,6
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	7	-	0,0	3	-	0,0
<b>Zusammen</b>	<b>20.994</b>	<b>1.329</b>	<b>6,3</b>	<b>21.333</b>	<b>1.394</b>	<b>6,5</b>
<b>Fachhochschulen (ohne Verw.-FH)</b>						
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	47	3	6,4	29	5	17,2
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	4.701	195	4,1	4.993	212	4,2
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	4.409	354	8,0	4.309	363	8,4
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	202	16	7,9	229	25	10,9
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
<b>Zusammen</b>	<b>9.359</b>	<b>568</b>	<b>6,1</b>	<b>9.560</b>	<b>605</b>	<b>6,3</b>
<b>Verwaltungsfachhochschulen</b>						
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	6	-	0,0	5	-	0,0
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	288	10	3,5	314	14	4,6
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	234	22	9,4	234	23	9,8
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	12	-	0,0	10	1	10,0
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
<b>Zusammen</b>	<b>540</b>	<b>32</b>	<b>5,9</b>	<b>563</b>	<b>38</b>	<b>6,7</b>

<sup>1</sup> Noch nicht übergeleitete Personalgruppen der ehemaligen DDR.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen, verschiedene Jahrgänge.

# Entwicklung der Frauenanteile an Führungsfunktionen an Hochschulen in den alten Ländern von 1990 bis 1996

noch Anlage 1.1

Hochschulart/Besoldungsgruppe	1994			1995			1996		
	Insgesamt	darunter: Frauen		Insgesamt	darunter: Frauen		Insgesamt	darunter: Frauen	
		Anzahl	Anteil - % -		Anzahl	Anteil - % -		Anzahl	Anteil - % -
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
<b>Professoren insgesamt</b>									
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	10.332	416	4,0	10.402	463	4,5	10.265	494	4,8
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	13.041	966	7,4	13.264	1.065	8,0	13.287	1.090	8,2
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	7.459	727	9,7	7.280	773	10,6	7.197	799	11,1
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	404	63	15,6	457	75	16,4	447	79	17,7
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zusammen</b>	<b>31.236</b>	<b>2.172</b>	<b>7,0</b>	<b>31.403</b>	<b>2.376</b>	<b>7,6</b>	<b>31.196</b>	<b>2.462</b>	<b>7,9</b>
<b>Universitäten und Kunsthochschulen</b>									
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	10.308	413	4,0	10.390	463	4,5	10.250	491	4,8
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	7.426	700	9,4	7.374	752	10,2	7.276	761	10,5
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	2.901	321	11,1	2.683	328	12,2	2.587	315	12,2
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	206	38	18,4	263	39	14,8	240	38	15,8
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zusammen</b>	<b>20.841</b>	<b>1.472</b>	<b>7,1</b>	<b>20.710</b>	<b>1.582</b>	<b>7,6</b>	<b>20.353</b>	<b>1.605</b>	<b>7,9</b>
<b>Fachhochschulen (ohne Verw.-FH)</b>									
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	19	3	15,8	9	-	0,0	13	3	23,1
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	5.286	247	4,7	5.551	294	5,3	5.668	310	5,5
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	4.325	381	8,8	4.356	415	9,5	4.355	453	10,4
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	186	23	12,4	181	32	17,7	196	38	19,4
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zusammen</b>	<b>9.816</b>	<b>654</b>	<b>6,7</b>	<b>10.097</b>	<b>741</b>	<b>7,3</b>	<b>10.232</b>	<b>804</b>	<b>7,9</b>
<b>Verwaltungsfachhochschulen</b>									
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	5	-	0,0	3	-	0,0	2	-	-
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	329	19	5,8	339	19	5,6	343	19	5,5
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	233	25	10,7	241	30	12,5	255	31	12,2
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	12	2	16,7	13	4	30,8	11	3	27,3
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zusammen</b>	<b>579</b>	<b>46</b>	<b>7,9</b>	<b>596</b>	<b>53</b>	<b>8,9</b>	<b>611</b>	<b>53</b>	<b>8,7</b>

<sup>1</sup> Noch nicht übergeleitete Personalgruppen der ehemaligen DDR.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen, verschiedene Jahrgänge.

## Entwicklung der Frauenanteile an Führungsfunktionen an Hochschulen in den neuen Ländern von 1992 bis 1996

Hochschulart/Besoldungsgruppe	1992			1993		
	Insgesamt	darunter: Frauen		Insgesamt	darunter: Frauen	
		Anzahl	Anteil - % -		Anzahl	Anteil - % -
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
<b>Professoren insgesamt</b>						
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	483	23	4,8	1.049	76	7,2
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	520	65	12,5	1.220	152	12,5
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	1.700	141	8,3	1.858	190	10,2
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	149	16	10,7	332	37	11,1
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	725	48	6,6	361	19	5,3
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	232	24	10,3	98	9	9,2
<b>Zusammen</b>	<b>3.809</b>	<b>317</b>	<b>8,3</b>	<b>4.918</b>	<b>483</b>	<b>9,8</b>
<b>Universitäten und Kunsthochschulen</b>						
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	479	23	4,8	1.047	76	7,3
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	410	52	12,7	737	108	14,7
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	1.028	85	8,3	1.003	96	9,6
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	84	9	10,7	292	29	9,9
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	721	48	6,7	359	19	5,3
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	225	24	10,7	95	9	9,5
<b>Zusammen</b>	<b>2.947</b>	<b>241</b>	<b>8,2</b>	<b>3.533</b>	<b>337</b>	<b>9,5</b>
<b>Fachhochschulen (ohne Verw.-FH)</b>						
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	4	-	0,0	2	-	0,0
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	109	13	11,9	478	43	9,0
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	672	56	8,3	854	94	11,0
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	65	7	10,8	40	8	20,0
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	4	-	0,0	2	-	0,0
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	7	-	0,0	3	-	0,0
<b>Zusammen</b>	<b>861</b>	<b>76</b>	<b>8,8</b>	<b>1.379</b>	<b>145</b>	<b>10,5</b>
<b>Verwaltungsfachhochschulen</b>						
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	-	-	-	-	-	-
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	1	-	0,0	5	1	20,0
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	-	-	-	1	-	0,0
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	-	-	-	-	-	-
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-
<b>Zusammen</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>0,0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>16,7</b>

<sup>1</sup> Noch nicht übergeleitete Personalgruppen der ehemaligen DDR.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen, verschiedene Jahrgänge.



**Entwicklung der Frauenanteile an Führungsfunktionen an Hochschulen in den neuen Ländern von 1992 bis 1996**

**noch Anlage 1.2**

Hochschulart/Besoldungsgruppe	1994			1995			1996		
	Insgesamt	darunter: Frauen		Insgesamt	darunter: Frauen		Insgesamt	darunter: Frauen	
		Anzahl	Anteil - % -		Anzahl	Anteil - % -		Anzahl	Anteil - % -
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
<b>Professoren insgesamt</b>									
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	1.622	95	5,9	1.812	119	6,6	2.014	133	6,6
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	1.933	247	12,8	2.133	269	12,6	2.487	317	12,7
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	1.642	213	13,0	1.849	256	13,9	1.626	248	15,3
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	341	35	10,3	336	50	14,9	171	23	13,5
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	174	11	6,3	114	3	2,6	80	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	47	5	10,6	25	-	-	15	2	13,3
<b>Zusammen</b>	<b>5.759</b>	<b>596</b>	<b>10,5</b>	<b>6.269</b>	<b>697</b>	<b>11,1</b>	<b>6.393</b>	<b>723</b>	<b>11,3</b>
<b>Universitäten und Kunsthochschulen</b>									
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	1.622	95	5,9	1812	119	6,6	2.014	133	6,6
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	1.105	176	15,9	1237	199	16,1	1.444	229	15,9
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	723	91	12,6	794	99	12,5	551	87	15,8
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	285	29	10,2	266	42	15,8	115	10	8,7
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	170	11	6,5	112	3	2,7	78	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	46	5	10,9	24	-	-	14	2	14,3
<b>Zusammen</b>	<b>3.951</b>	<b>407</b>	<b>10,3</b>	<b>4.245</b>	<b>462</b>	<b>10,9</b>	<b>4.216</b>	<b>461</b>	<b>10,9</b>
<b>Fachhochschulen (ohne Verw.-FH)</b>									
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	820	70	8,5	885	69	7,8	1.034	87	8,4
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	910	121	13,3	1044	154	14,8	1.064	159	14,9
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	53	6	11,3	68	8	11,8	55	12	21,8
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	4	-	0,0	2	-	-	2	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	1	-	0,0	1	-	-	1	-	-
<b>Zusammen</b>	<b>1.788</b>	<b>197</b>	<b>11,0</b>	<b>2.000</b>	<b>231</b>	<b>11,6</b>	<b>2.156</b>	<b>258</b>	<b>12,0</b>
<b>Verwaltungsfachhochschulen</b>									
C4 und entsprechende Besoldungsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C3 und entsprechende Besoldungsgruppen	8	1	12,5	11	1	9,1	9	1	11,1
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Dauer -	9	1	11,1	11	3	27,3	11	2	18,2
C2 und entsprechende Besoldungsgruppen - auf Zeit -	3	-	0,0	2	-	-	1	1	100,0
Ordentliche Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Außerordentl. Professoren <sup>1</sup> , HSL 1-6, BAT I-IIa, AT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zusammen</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>10,0</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>16,7</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>19,0</b>

<sup>1</sup> Noch nicht übergeleitete Personalgruppen der ehemaligen DDR

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen, verschiedene Jahrgänge.

## Anlage 2

### Frauenanteil an den Professuren nach Ländern und Hochschularten in den Jahren 1992 und 1996

Länder	Hochschulen insgesamt			davon ...								
				Universitäten			Fachhochschulen (ohne Verw. Fachhochschulen)			Verw. Fachhochschulen		
	insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	%		absolut	%		absolut	%		absolut	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
<b>1992</b>												
BW	5.277	318	6,0	3.427	228	6,7	1.654	78	4,7	196	12	6,1
BY	4.816	212	4,4	3.287	147	4,5	1.529	65	4,3	-	-	-
BE	2.720	279	10,3	2.160	222	10,3	505	52	10,3	55	5	9,1
BB	196	24	12,2	139	13	9,4	56	11	19,6	1	-	-
HB	626	52	8,3	389	40	10,3	230	12	5,2	7	-	-
HH	1.726	125	7,2	1.256	83	6,6	444	41	9,2	26	1	3,8
HE	3.295	231	7,0	2.109	144	6,8	1.096	80	7,3	90	7	7,8
MV	475	33	6,9	335	27	8,1	140	6	4,3	-	-	-
NI	2.972	177	6,0	2.034	130	6,4	938	47	5,0	-	-	-
NW	7.123	448	6,3	5.027	301	6,0	1.939	140	7,2	157	7	4,5
RP	1.543	105	6,8	928	56	6,0	606	49	8,1	9	-	-
SL	432	18	4,2	321	16	5,0	111	2	1,8	-	-	-
SN	1.532	109	7,1	1.071	76	7,1	461	33	7,2	-	-	-
ST	517	34	6,6	480	32	6,7	37	2	5,4	-	-	-
SH	845	39	4,6	508	27	5,3	337	12	3,6	-	-	-
TH	607	42	6,9	470	28	6,0	137	14	10,2	-	-	-
Zusammen	<b>34.702</b>	<b>2.246</b>	<b>6,5</b>	<b>23.941</b>	<b>1.570</b>	<b>6,6</b>	<b>10.220</b>	<b>644</b>	<b>6,3</b>	<b>541</b>	<b>32</b>	<b>5,9</b>
davon:												
alte Länder	30.893	1.929	6,2	20.994	1.329	6,3	9.359	568	6,1	540	32	5,9
neue Länder	3.809	317	8,3	2.947	241	8,2	861	76	8,8	1	-	-
<b>1996</b>												
BW	5.399	400	7,4	3.364	272	8,1	1.814	112	6,2	221	16	7,2
BY	4.913	285	5,8	3.234	193	6,0	1.679	92	5,5	-	-	-
BE	2.908	359	12,3	2.199	257	11,7	643	95	14,8	66	7	10,6
BB	706	97	13,7	405	54	13,3	292	41	14,0	9	2	22,2
HB	621	60	9,7	384	48	12,5	228	11	4,8	9	1	11,1
HH <sup>1)</sup>	1.727	161	9,3	1.207	102	8,5	474	54	11,4	46	5	10,9
HE	3.247	286	8,8	2.004	173	8,6	1.149	101	8,8	94	12	12,8
MV	766	64	8,4	500	42	8,4	266	22	8,3	-	-	-
NI	3.088	271	8,8	1.968	177	9,0	1.106	92	8,3	14	2	14,3
NW	7.243	562	7,8	4.982	364	7,3	2.108	189	9,0	153	9	5,9
RP	1.600	124	7,8	905	61	6,7	691	63	9,1	4	-	-
SL	431	30	7,0	318	25	7,9	113	5	4,4	-	-	-
SN	2.139	218	10,2	1.365	133	9,7	766	84	11,0	8	1	12,5
ST	898	104	11,6	553	58	10,5	345	46	13,3	-	-	-
SH	965	66	6,8	538	40	7,4	423	25	5,9	4	1	25,0
TH	938	98	10,4	643	67	10,4	291	30	10,3	4	1	25,0
Zusammen	<b>37.589</b>	<b>3.185</b>	<b>8,5</b>	<b>24.569</b>	<b>2.066</b>	<b>8,4</b>	<b>12.388</b>	<b>1.062</b>	<b>8,6</b>	<b>632</b>	<b>57</b>	<b>9,0</b>
davon:												
alte Länder	31.196	2.462	7,9	20.353	1.605	7,9	10.232	804	7,9	611	53	8,7
neue Länder	6.393	723	11,3	4.216	461	10,9	2.156	258	12,0	21	4	19,0

<sup>1)</sup> Daten des Jahres 1995.

## Anlage 3.1

### Bewerbungen, Berufungen und Ernennungen von Frauen auf Hochschulprofessuren 1997

Hochschulart/Wertigkeit	Bewerbungen bezogen auf die Berufungen 1997						Berufungen 1997			Ernennungen bezogen auf die Berufungen 1997		
	Gesamtzahl			darunter: auf Listenplätzen								
	insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	%		absolut	%		absolut	%		absolut	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
<b>Universitäten</b> (ohne Kunst- u. Musikhochsch.)	<b>38.785</b>	<b>4.406</b>	<b>11,4</b>	<b>3.790</b>	<b>503</b>	<b>13,3</b>	<b>1.437</b>	<b>219</b>	<b>15,2</b>	<b>888</b>	<b>129</b>	<b>14,5</b>
- C 4	23.068	2.232	9,7	2.201	253	11,5	839	103	12,3	493	61	12,4
- C 3 <sup>1</sup>	15.717	2.174	13,8	1.589	250	15,7	598	116	19,4	395	68	17,2
<b>Kunst- und Musikhochschulen</b>	<b>3.419</b>	<b>939</b>	<b>27,5</b>	<b>266</b>	<b>63</b>	<b>23,7</b>	<b>103</b>	<b>23</b>	<b>22,3</b>	<b>83</b>	<b>17</b>	<b>20,5</b>
- C 4	1.427	323	22,6	125	21	16,8	53	8	15,1	41	6	14,6
- C 3	1.530	482	31,5	109	38	34,9	40	13	32,5	32	9	28,1
- C 2	462	134	29,0	32	4	12,5	10	2	20,0	10	2	20,0
<b>Fachhochschulen</b>	<b>20.527</b>	<b>2.763</b>	<b>13,5</b>	<b>2.116</b>	<b>337</b>	<b>15,9</b>	<b>856</b>	<b>164</b>	<b>19,2</b>	<b>603</b>	<b>104</b>	<b>17,2</b>
- C 3 <sup>2</sup>	5.252	711	13,5	611	89	14,6	312	40	12,8	257	31	12,1
- C 2	15.275	2.052	13,4	1.505	248	16,5	544	124	22,8	346	73	21,1
<b>Hochschulen insgesamt</b>	<b>62.731</b>	<b>8.108</b>	<b>12,9</b>	<b>6.172</b>	<b>903</b>	<b>14,6</b>	<b>2.396</b>	<b>406</b>	<b>16,9</b>	<b>1.574</b>	<b>250</b>	<b>15,9</b>
- C 4	24.495	2.555	10,4	2.326	274	11,8	892	111	12,4	534	67	12,5
- C 3	22.499	3.367	15,0	2.309	377	16,3	950	169	17,8	684	108	15,8
- C 2	15.737	2.186	13,9	1.537	252	16,4	554	126	22,7	356	75	21,1

<sup>1</sup> Einschließlich C 2 in Kunst/Kunstwissenschaft in Sachsen-Anhalt.

<sup>2</sup> Einschließlich Hausberufungen.

Quelle: Länderumfrage der BLK.

Anlage 3.2

**Bewerbungen, Berufungen und Ernennungen von Frauen auf Hochschulprofessuren 1997**

**- Universitäten (ohne Kunst- und Musikhochschulen) -**

Fächergruppen	Bewerbungen bezogen auf die Berufungen 1997						Berufungen 1997			Ernennungen bezogen auf die Berufungen 1997		
	Gesamtzahl			darunter: auf Listenplätzen								
	insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	%		absolut	%		absolut	%		absolut	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
<b>C 4</b>												
Sprach- und Kulturwiss. <sup>1</sup>	6.552	1.010	15,4	559	116	20,8	212	45	21,2	138	30	21,7
Sport <sup>2</sup>	27	5	18,5	6	0	0,0	2	0	0,0	1	0	0,0
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwiss.	3.575	362	10,1	447	47	10,5	168	16	9,5	87	9	10,3
Mathematik, Naturwiss.	6.924	399	5,8	505	25	5,0	195	14	7,2	123	6	4,9
Humanmedizin	2.765	219	7,9	284	34	12,0	107	16	15,0	63	11	17,5
Veterinärmedizin	95	13	13,7	24	5	20,8	9	3	33,3	2	0	0,0
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	274	30	10,9	51	5	9,8	19	2	10,5	10	0	0,0
Ingenieurwissenschaften	2.591	132	5,1	296	11	3,7	113	4	3,5	63	3	4,8
Kunst, Kunstwissenschaft	265	62	23,4	29	10	34,5	14	3	21,4	6	2	33,3
Zusammen	23.068	2.232	9,7	2.201	253	11,5	839	103	12,3	493	61	12,4
<b>C 3<sup>3</sup></b>												
Sprach- und Kulturwiss. <sup>1</sup>	4.255	902	21,2	387	109	28,2	141	50	35,5	88	35	39,8
Sport <sup>2</sup>	57	4	7,0	14	0	0,0	5	0	0,0	3	0	0,0
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwiss.	1.853	238	12,8	203	21	10,3	87	8	9,2	47	5	10,6
Mathematik, Naturwiss.	5.560	445	8,0	393	48	12,2	148	26	17,6	95	12	12,6
Humanmedizin	1.217	118	9,7	272	25	9,2	118	12	10,2	91	5	5,5
Veterinärmedizin	49	5	10,2	17	2	11,8	6	2	33,3	4	1	25,0
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	500	74	14,8	76	10	13,2	21	5	23,8	14	2	14,3
Ingenieurwissenschaften	1.193	109	9,1	141	10	7,1	45	4	8,9	35	3	8,6
Kunst, Kunstwissenschaft <sup>3</sup>	1.033	279	27,0	86	25	29,1	27	9	33,3	18	5	27,8
Zusammen	15.717	2.174	13,8	1.589	250	15,7	598	116	19,4	395	68	17,2
<b>Insgesamt</b>												
Sprach- und Kulturwiss. <sup>1</sup>	10.807	1.912	17,7	946	225	23,8	353	95	26,9	226	65	28,8
Sport <sup>2</sup>	84	9	10,7	20	0	0,0	7	0	0,0	4	0	0,0
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwiss.	5.428	600	11,1	650	68	10,5	255	24	9,4	134	14	10,4
Mathematik, Naturwiss.	12.484	844	6,8	898	73	8,1	343	40	11,7	218	18	8,3
Humanmedizin	3.982	337	8,5	556	59	10,6	225	28	12,4	154	16	10,4
Veterinärmedizin	144	18	12,5	41	7	17,1	15	5	33,3	6	1	16,7
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	774	104	13,4	127	15	11,8	40	7	17,5	24	2	8,3
Ingenieurwissenschaften	3.784	241	6,4	437	21	4,8	158	8	5,1	98	6	6,1
Kunst, Kunstwissenschaft	1.298	341	26,3	115	35	30,4	41	12	29,3	24	7	29,2
Zusammen	<b>38.785</b>	<b>4.406</b>	<b>11,4</b>	<b>3.790</b>	<b>503</b>	<b>13,3</b>	<b>1.437</b>	<b>219</b>	<b>15,2</b>	<b>888</b>	<b>129</b>	<b>14,5</b>

<sup>1</sup> Einschließlich Sport in Bayern.

<sup>2</sup> Ohne Bayern.

<sup>3</sup> Einschließlich C 2 in Sachsen-Anhalt.

### Anlage 3.3

## Bewerbungen, Berufungen und Ernennungen von Frauen auf Hochschulprofessuren 1997

### - Fachhochschulen -

Fächergruppen	Bewerbungen bezogen auf die Berufungen 1997						Berufungen 1997			Ernennungen bezogen auf die Berufungen 1997		
	Gesamtzahl			darunter: auf Listenplätzen								
	insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	%		absolut	%		absolut	%		absolut	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
<b>C 3<sup>1</sup></b>												
Sprach- u. Kulturwiss.	288	66	22,9	28	6	21,4	12	0	0,0	10	0	0,0
Wirtschafts- u. Sozialwiss.	2.001	347	17,3	197	41	20,8	101	20	19,8	85	15	17,6
Mathematik, Naturwiss.	869	74	8,5	66	7	10,6	31	4	12,9	26	4	15,4
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	57	14	24,6	13	4	30,8	7	1	14,3	6	1	16,7
Ingenieurwissenschaften	1.735	126	7,3	271	23	8,5	143	11	7,7	117	9	7,7
Kunst, Kunstwissenschaft	302	84	27,8	36	8	22,2	18	4	22,2	13	2	15,4
Zusammen	5.252	711	13,5	611	89	14,6	312	40	12,8	257	31	12,1
<b>C 2</b>												
Sprach- u. Kulturwiss.	370	107	28,9	47	21	44,7	15	9	60,0	6	3	50,0
Wirtschafts- u. Sozialwiss.	4.924	865	17,6	464	109	23,5	177	56	31,6	118	41	34,7
Mathematik, Naturwiss.	1.691	178	10,5	151	27	17,9	54	17	31,5	38	13	34,2
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	567	109	19,2	53	14	26,4	23	7	30,4	13	3	23,1
Ingenieurwissenschaften	7.249	678	9,4	748	72	9,6	260	33	12,7	163	12	7,4
Kunst, Kunstwissenschaft	474	115	24,3	42	5	11,9	15	2	13,3	8	1	12,5
Zusammen	15.275	2.052	13,4	1.505	248	16,5	544	124	22,8	346	73	21,1
<b>Insgesamt</b>												
Sprach- u. Kulturwiss.	658	173	26,3	75	27	36,0	27	9	33,3	16	3	18,8
Wirtschafts- u. Sozialwiss.	6.925	1.212	17,5	661	150	22,7	278	76	27,3	203	56	27,6
Mathematik, Naturwiss.	2.560	252	9,8	217	34	15,7	85	21	24,7	64	17	26,6
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	624	123	19,7	66	18	27,3	30	8	26,7	19	4	21,1
Ingenieurwissenschaften	8.984	804	8,9	1.019	95	9,3	403	44	10,9	280	21	7,5
Kunst, Kunstwissenschaft	776	199	25,6	78	13	16,7	33	6	18,2	21	3	14,3
Zusammen	<b>20.527</b>	<b>2.763</b>	13,5	<b>2.116</b>	<b>337</b>	15,9	<b>856</b>	<b>164</b>	19,2	<b>603</b>	<b>104</b>	17,2

1 Einschließlich Hausberufungen.

Quelle: Länderumfrage der BLK.

**Bewerbungen, Berufungen und Ernennungen von Frauen auf Hochschulprofessuren 1997  
- Universitäten (ohne Kunst- und Musikhochschulen) -**

Länder	Bewerbungen bezogen auf die Berufungen 1997						Berufungen 1997			Ernennungen bezogen auf die Berufungen 1997		
	Gesamtzahl			darunter: auf Listenplätzen								
	insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	%		absolut	%		absolut	%		absolut	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
<b>C 4</b>												
BW	1.769	185	10,5	126	21	16,7	46	6	13,0	17	3	17,6
BY <sup>1</sup>	3.890	301	7,7	374	36	9,6	141	16	11,3	70	7	10,0
BE	1.177	106	9,0	134	13	9,7	41	5	12,2	19	2	10,5
BB	578	48	8,3	55	6	10,9	20	3	15,0	16	2	12,5
HB	350	29	8,3	30	5	16,7	10	2	20,0	1	0	0,0
HH	624	61	9,8	70	10	14,3	23	2	8,7	11	1	9,1
HE	1.654	187	11,3	185	21	11,4	79	7	8,9	21	3	14,3
MV	644	48	7,5	56	4	7,1	23	1	4,3	19	1	5,3
NI	1.885	243	12,9	173	25	14,5	63	12	19,0	30	7	23,3
NW	6.914	697	10,1	558	72	12,9	235	32	13,6	170	23	13,5
RP	1.375	173	12,6	109	18	16,5	40	6	15,0	30	5	16,7
SL	190	13	6,8	18	0	0,0	6	0	0,0	6	0	0,0
SN	782	53	6,8	122	10	8,2	38	5	13,2	31	4	12,9
ST	352	18	5,1	69	5	7,2	27	3	11,1	24	3	12,5
SH	380	35	9,2	60	4	6,7	21	0	0,0	11	0	0,0
TH	504	35	6,9	62	3	4,8	26	3	11,5	17	0	0,0
Zusammen	23.068	2.232	9,7	2.201	253	11,5	839	103	12,3	493	61	12,4
<b>C 3</b>												
BW	1.069	157	14,7	99	28	28,3	34	13	38,2	21	9	42,9
BY <sup>1</sup>	3.300	450	13,6	340	51	15,0	130	27	20,8	74	9	12,2
BE	112	10	8,9	20	0	0,0	8	0	0,0	8	0	0,0
BB	374	61	16,3	36	8	22,2	12	3	25,0	9	2	22,2
HB	207	14	6,8	12	2	16,7	4	1	25,0	1	1	100,0
HH	600	84	14,0	69	13	18,8	28	4	14,3	9	2	22,2
HE	996	135	13,6	90	15	16,7	33	9	27,3	16	5	31,3
MV	209	31	14,8	40	2	5,0	11	1	9,1	6	0	0,0
NI	1.331	247	18,6	122	26	21,3	38	8	21,1	22	3	13,6
NW	4.556	596	13,1	457	60	13,1	188	31	16,5	143	25	17,5
RP	946	122	12,9	86	10	11,6	35	4	11,4	27	2	7,4
SL	290	30	10,3	13	3	23,1	4	1	25,0	4	1	25,0
SN	717	96	13,4	88	10	11,4	28	5	17,9	22	3	13,6
ST <sup>2</sup>	261	48	18,4	40	9	22,5	14	3	21,4	12	3	25,0
SH	184	29	15,8	19	1	5,3	8	0	0,0	5	0	0,0
TH	565	64	11,3	58	12	20,7	23	6	26,1	16	3	18,8
Zusammen	15.717	2.174	13,8	1.589	250	15,7	598	116	19,4	395	68	17,2
<b>Insgesamt</b>												
BW	2.838	342	12,1	225	49	21,8	80	19	23,8	38	12	31,6
BY <sup>1</sup>	7.190	751	10,4	714	87	12,2	271	43	15,9	144	16	11,1
BE	1.289	116	9,0	154	13	8,4	49	5	10,2	27	2	7,4
BB	952	109	11,4	91	14	15,4	32	6	18,8	25	4	16,0
HB	557	43	7,7	42	7	16,7	14	3	21,4	2	1	50,0
HH	1.224	145	11,8	139	23	16,5	51	6	11,8	20	3	15,0
HE	2.650	322	12,2	275	36	13,1	112	16	14,3	37	8	21,6
MV	853	79	9,3	96	6	6,3	34	2	5,9	25	1	4,0
NI	3.216	490	15,2	295	51	17,3	101	20	19,8	52	10	19,2
NW	11.470	1.293	11,3	1.015	132	13,0	423	63	14,9	313	48	15,3
RP	2.321	295	12,7	195	28	14,4	75	10	13,3	57	7	12,3
SL	480	43	9,0	31	3	9,7	10	1	10,0	10	1	10,0
SN	1.499	149	9,9	210	20	9,5	66	10	15,2	53	7	13,2
ST	613	66	10,8	109	14	12,8	41	6	14,6	36	6	16,7
SH	564	64	11,3	79	5	6,3	29	0	0,0	16	0	0,0
TH	1.069	99	9,3	120	15	12,5	49	9	18,4	33	3	9,1
Zusammen	38.785	4.406	11,4	3.790	503	13,3	1.437	219	15,2	888	129	14,5

<sup>1</sup> Werte teilweise geschätzt.

<sup>2</sup> Einschließlich C 2 für Kunst, Kunstwissenschaft.

Quelle: Länderumfrage der BLK.

Anlage 3.5

**Bewerbungen, Berufungen und Ernennungen von Frauen auf Hochschulprofessuren 1997  
- Kunst- und Musikhochschulen -**

**- C 4/C 3 -**

Länder	Bewerbungen bezogen auf die Berufungen 1997						Berufungen 1997			Ernennungen bezogen auf die Berufungen 1997		
	Gesamtzahl			darunter: auf Listenplätzen								
	insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	%		absolut	%		absolut	%		absolut	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
<b>C 4</b>												
BW	73	12	16,4	3	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0
BY <sup>1</sup>	161	48	29,8	21	3	14,3	10	2	20,0	9	2	22,2
BE	203	42	20,7	20	4	20,0	10	1	10,0	8	1	12,5
BB	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
HB	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
HH	56	10	17,9	5	1	20,0	2	0	0,0	1	0	0,0
HE	95	29	30,5	3	1	33,3	2	1	50,0	0	0	0,0
MV	22	2	9,1	3	1	33,3	1	1	100,0	0	0	0,0
NI	126	38	30,2	14	1	7,1	5	0	0,0	5	0	0,0
NW	350	76	21,7	29	6	20,7	11	2	18,2	10	2	20,0
RP	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
SL	40	15	37,5	2	1	50,0	1	0	0,0	0	0	0,0
SN	105	12	11,4	10	1	10,0	5	0	0,0	3	0	0,0
ST	32	7	21,9	3	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
SH	61	15	24,6	6	1	16,7	2	1	50,0	2	1	50,0
TH	103	17	16,5	6	1	16,7	2	0	0,0	2	0	0,0
Zusammen	1.427	323	22,6	125	21	16,8	53	8	15,1	41	6	14,6
<b>C 3</b>												
BW	92	28	30,4	3	1	33,3	1	0	0,0	0	0	0,0
BY <sup>1</sup>	24	0	0,0	5	0	0,0	2	0	0,0	2	0	0,0
BE	127	30	23,6	10	7	70,0	4	3	75,0	3	2	66,7
BB	27	6	22,2	6	1	16,7	2	1	50,0	0	0	0,0
HB	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
HH	373	148	39,7	24	12	50,0	9	4	44,4	7	2	28,6
HE	212	36	17,0	9	1	11,1	3	0	0,0	1	0	0,0
MV	11	3	27,3	2	1	50,0	1	1	100,0	1	1	100,0
NI	24	5	20,8	2	1	50,0	1	0	0,0	1	0	0,0
NW	555	191	34,4	43	11	25,6	15	3	20,0	15	3	20,0
RP	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
SL	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
SN	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
ST	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
SH	27	1	3,7	2	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
TH	58	34	58,6	3	3	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0
Zusammen	1.530	482	31,5	109	38	34,9	40	13	32,5	32	9	28,1

<sup>1</sup> Werte teilweise geschätzt.

**Bewerbungen, Berufungen und Ernennungen von Frauen auf Hochschulprofessuren 1997  
- Kunst- und Musikhochschulen -**

**- C 2/Insgesamt -**

Länder	Bewerbungen bezogen auf die Berufungen 1997						Berufungen 1997			Ernennungen bezogen auf die Berufungen 1997		
	Gesamtzahl			darunter: auf Listenplätzen								
	insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	%		absolut	%		absolut	%		absolut	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
<b>C 2</b>												
BW	171	67	39,2	3	1	33,3	1	0	0,0	1	0	0,0
BY <sup>1</sup>	14	0	0,0	3	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
BE	16	4	25,0	3	2	66,7	1	1	100,0	1	1	100,0
BB	16	0	0,0	3	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
HB	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
HH	57	24	42,1	10	0	0,0	2	0	0,0	3	0	0,0
HE	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
MV	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
NI	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
NW	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
RP	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
SL	23	0	0,0	3	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
SN	165	39	23,6	7	1	14,3	3	1	33,3	2	1	50,0
ST	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
SH	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
TH	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Zusammen	462	134	29,0	32	4	12,5	10	2	20,0	10	2	20,0
<b>Insgesamt</b>												
BW	336	107	31,8	9	2	22,2	3	0	0,0	1	0	0,0
BY <sup>1</sup>	199	48	24,1	29	3	10,3	13	2	15,4	12	2	16,7
BE	346	76	22,0	33	13	39,4	15	5	33,3	12	4	33,3
BB	43	6	14,0	9	1	11,1	3	1	33,3	1	0	0,0
HB	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
HH	486	182	37,4	39	13	33,3	13	4	30,8	11	2	18,2
HE	307	65	21,2	12	2	16,7	5	1	20,0	1	0	0,0
MV	33	5	15,2	5	2	40,0	2	2	100,0	1	1	100,0
NI	150	43	28,7	16	2	12,5	6	0	0,0	6	0	0,0
NW	905	267	29,5	72	17	23,6	26	5	19,2	25	5	20,0
RP	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
SL	63	15	23,8	5	1	20,0	2	0	0,0	1	0	0,0
SN	270	51	18,9	17	2	11,8	8	1	12,5	5	1	20,0
ST	32	7	21,9	3	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
SH	88	16	18,2	8	1	12,5	3	1	33,3	3	1	33,3
TH	161	51	31,7	9	4	44,4	3	1	33,3	3	1	33,3
Zusammen	3.419	939	27,5	266	63	23,7	103	23	22,3	83	17	20,5

<sup>1</sup> Werte teilweise geschätzt.



**Bewerbungen, Berufungen und Ernennungen von Frauen auf Hochschulprofessuren 1997  
- Fachhochschulen -**

Länder	Bewerbungen bezogen auf die Berufungen 1997						Berufungen 1997			Ernennungen bezogen auf die Berufungen 1997		
	Gesamtzahl			darunter: auf Listenplätzen								
	insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen		insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	%		absolut	%		absolut	%		absolut	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
<b>C 3<sup>2</sup></b>												
BW	52	7	13,5	40	1	2,5	40	1	2,5	25	1	4,0
BY <sup>1</sup>	76	2	2,6	76	2	2,6	76	2	2,6	76	2	2,6
BE	329	42	12,8	45	8	17,8	20	3	15,0	12	2	16,7
BB	141	24	17,0	18	1	5,6	2	0	0,0	4	0	0,0
HB	40	2	5,0	8	1	12,5	4	0	0,0	4	0	0,0
HH	236	52	22,0	17	4	23,5	12	2	16,7	12	2	16,7
HE	204	42	20,6	15	6	40,0	5	2	40,0	4	2	50,0
MV	36	8	22,2	5	1	20,0	2	0	0,0	2	0	0,0
NI	82	11	13,4	3	1	33,3	1	0	0,0	1	0	0,0
NW	2.522	325	12,9	218	36	16,5	81	15	18,5	74	14	18,9
RP	428	42	9,8	36	7	19,4	17	7	41,2	17	5	29,4
SL	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
SN	283	40	14,1	37	7	18,9	16	3	18,8	3	0	0,0
ST	437	77	17,6	53	12	22,6	19	3	15,8	14	1	7,1
SH	91	7	7,7	7	0	0,0	3	0	0,0	1	0	0,0
TH	295	30	10,2	33	2	6,1	14	2	14,3	8	2	25,0
Zusammen	5.252	711	13,5	611	89	14,6	312	40	12,8	257	31	12,1
<b>C 2</b>												
BW	1.905	244	12,8	188	25	13,3	68	12	17,6	19	5	26,3
BY <sup>1</sup>	4.900	550	11,2	520	70	13,5	176	33	18,8	97	13	13,4
BE	417	113	27,1	58	17	29,3	22	7	31,8	17	5	29,4
BB	178	33	18,5	29	6	20,7	5	1	20,0	5	0	0,0
HB	154	31	20,1	19	6	31,6	8	4	50,0	7	4	57,1
HH	22	2	9,1	3	0	0,0	2	0	0,0	2	0	0,0
HE	1.069	222	20,8	87	15	17,2	32	9	28,1	29	8	27,6
MV	385	55	14,3	62	10	16,1	26	5	19,2	20	3	15,0
NI	1.837	231	12,6	132	29	22,0	56	16	28,6	41	10	24,4
NW	2.353	326	13,9	210	40	19,0	73	22	30,1	69	20	29,0
RP	537	52	9,7	40	4	10,0	16	3	18,8	16	2	12,5
SL	64	7	10,9	9	0	0,0	3	0	0,0	3	0	0,0
SN	414	44	10,6	55	12	21,8	22	6	27,3	4	1	25,0
ST	382	63	16,5	47	8	17,0	16	5	31,3	5	2	40,0
SH	281	33	11,7	13	0	0,0	7	0	0,0	5	0	0,0
TH	377	46	12,2	33	6	18,2	12	1	8,3	7	0	0,0
Zusammen	15.275	2.052	13,4	1.505	248	16,5	544	124	22,8	346	73	21,1
<b>Insgesamt</b>												
BW	1.957	251	12,8	228	26	11,4	108	13	12,0	44	6	13,6
BY <sup>1</sup>	4.976	552	11,1	596	72	12,1	252	35	13,9	173	15	8,7
BE	746	155	20,8	103	25	24,3	42	10	23,8	29	7	24,1
BB	319	57	17,9	47	7	14,9	7	1	14,3	9	0	0,0
HB	194	33	17,0	27	7	25,9	12	4	33,3	11	4	36,4
HH	258	54	20,9	20	4	20,0	14	2	14,3	14	2	14,3
HE	1.273	264	20,7	102	21	20,6	37	11	29,7	33	10	30,3
MV	421	63	15,0	67	11	16,4	28	5	17,9	22	3	13,6
NI	1.919	242	12,6	135	30	22,2	57	16	28,1	42	10	23,8
NW	4.875	651	13,4	428	76	17,8	154	37	24,0	143	34	23,8
RP	965	94	9,7	76	11	14,5	33	10	30,3	33	7	21,2
SL	64	7	10,9	9	0	0,0	3	0	0,0	3	0	0,0
SN	697	84	12,1	92	19	20,7	38	9	23,7	7	1	14,3
ST	819	140	17,1	100	20	20,0	35	8	22,9	19	3	15,8
SH	372	40	10,8	20	0	0,0	10	0	0,0	6	0	0,0
TH	672	76	11,3	66	8	12,1	26	3	11,5	15	2	13,3
Zusammen	20.527	2.763	13,5	2.116	337	15,9	856	164	19,2	603	104	17,2

<sup>1</sup> Werte teilweise geschätzt.

<sup>2</sup> Einschließlich Hausberufungen.

**Frauenanteil an Positionen der Hochschulleitung  
in den Jahren 1997 und 1998**

Funktion	1997 <sup>1</sup>			1998 <sup>1</sup>		
	insge- samt	darunter: Frauen		insge- samt	darunter: Frauen	
		Anzahl	Anteil %		Anzahl	Anteil %
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Rektor/Rektorin	207	12	5,8	222	11	5,0
Präsident/Präsidentin	66	3	4,5	75	4	5,3
Gründungsrektor, -beauftragter/ Gründungsrektorin, -beauftragte	35	-	-	10	1	10,0
Prorektor/Prorektorin	325	33	10,2	365	41	11,2
Vizepräsident/Vizepräsidentin	91	15	16,5	111	19	17,1
Kanzler/Kanzlerin	270	25	9,3	277	30	10,8
Zusammen	994	88	8,9	1.060	106	10,0

1 Stand: Jeweils Januar.

Quelle: Hochschulrektorenkonferenz.

**Habilitationen nach Ländern  
in den Jahren 1990 bis 1996**

Jahr	Insgesamt	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
<b>Habilitationen insgesamt</b>																	
1990	1.655	206	226	159	12	11	53	107	79	99	238	36	11	238	75	29	76
1991	1.503	233	225	103	2	7	42	98	62	139	252	50	15	139	49	33	54
1992	1.311	236	224	92	7	10	46	96	31	129	232	39	24	49	33	34	29
1993	1.419	255	228	122	7	22	55	131	8	161	253	54	19	43	14	37	10
1994	1.479	250	269	136	2	16	52	139	22	128	317	39	14	24	9	48	14
1995	1.532	274	266	141	8	28	57	130	7	136	311	52	20	25	15	42	20
1996	1.609	273	296	151	15	20	47	131	15	120	360	64	27	23	9	48	10
<b>darunter: Habilitationen von Frauen - Anzahl -</b>																	
1990	215	21	22	31	2	2	5	14	18	7	20	3	1	35	12	5	17
1991	173	23	18	22	-	2	5	9	10	9	24	4	2	20	14	1	10
1992	169	25	35	13	3	1	5	13	3	14	31	2	3	6	3	6	6
1993	172	31	25	18	3	4	9	18	-	19	29	4	1	5	1	3	2
1994	200	39	30	23	1	6	7	17	2	22	32	5	2	4	2	6	2
1995	211	47	26	18	1	6	13	15	-	18	45	11	2	3	1	2	3
1996	208	35	30	32	4	5	11	20	5	11	39	6	5	1	-	3	1
<b>- Anteil (%) -</b>																	
1990	13,0	10,2	9,7	19,5	16,7	18,2	9,4	13,1	22,8	7,1	8,4	8,3	9,1	14,7	16,0	17,2	22,4
1991	11,5	9,9	8,0	21,4	-	28,6	11,9	9,2	16,1	6,5	9,5	8,0	13,3	14,4	28,6	3,0	18,5
1992	12,9	10,6	15,6	14,1	42,9	10,0	10,9	13,5	9,7	10,9	13,4	5,1	12,5	12,2	9,1	17,6	20,7
1993	12,1	12,2	11,0	14,8	42,9	18,2	16,4	13,7	-	13,7	11,5	7,4	5,3	11,6	7,1	8,1	20,0
1994	13,5	15,6	11,2	16,9	50,0	37,5	13,5	12,2	9,1	17,2	10,1	12,8	14,3	16,7	22,2	12,5	14,3
1995	13,8	17,2	9,8	12,8	12,5	21,4	22,8	11,5	-	13,2	14,5	21,2	10,0	12,0	6,7	4,8	15,0
1996	12,9	12,8	10,1	21,2	26,7	25,0	23,4	15,3	33,3	9,2	10,8	9,4	18,5	4,3	-	6,3	10,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen, verschiedene Jahrgänge.

Anlage 6.1

**Personal insgesamt und weibliches Personal in Führungspositionen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den Jahren 1990 bis 1997**

- Alte Länder -

Wertigkeit	1990			1991			1992			1993		
	Personal insgesamt	darunter: Frauen		Personal insgesamt	darunter: Frauen		Personal insgesamt	darunter: Frauen		Personal insgesamt	darunter: Frauen	
		Anzahl	Anteil %		Anzahl	Anteil %		Anzahl	Anteil %		Anzahl	Anteil %
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
Max-Planck-Gesellschaft (MPG)												
Leitung	9	-	-	8	-	-	9	-	-	8	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	201	2	1,0	204	2	1,0	211	2	0,9	213	2	0,9
S (C3) <sup>2)</sup>	183	9	4,9	191	8	4,2	190	8	4,2	187	10	5,3
BAT I	80	2	2,5	74	1	1,4	74	1	1,4	77	1	1,3
Zusammen	473	13	2,7	477	11	2,3	484	11	2,3	485	13	2,7
Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL)												
Leitung	25	-	-	25	-	-	24	-	-	25	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	52	2	3,8	53	2	3,8	53	2	3,8	53	2	3,8
S (C3) <sup>2)</sup>	25	1	4,0	26	1	3,8	27	1	3,7	28	-	-
BAT I	112	4	3,6	114	5	4,4	125	8	6,4	126	9	7,1
Zusammen	214	7	3,3	218	8	3,7	229	11	4,8	232	11	4,7
Fraunhofer Gesellschaft (FhG)												
Leitung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S (C3) <sup>2)</sup>	55	-	-	55	-	-	55	-	-	54	-	-
BAT I	238	6	2,5	232	6	2,6	222	6	2,7	211	6	2,8
Zusammen	293	6	2,0	287	6	2,1	277	6	2,2	265	6	2,3
Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) <sup>3)</sup>												
Leitung	36	-	-	36	-	-	34	-	-	38	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	182	1	0,5	182	1	0,5	186	1	0,5	192	1	0,5
S (C3) <sup>2)</sup>	23	-	-	23	-	-	21	-	-	20	-	-
BAT I	420	5	1,2	420	5	1,2	412	5	1,2	443	5	1,1
Zusammen	661	6	0,9	661	6	0,9	653	6	0,9	693	6	0,9
Insgesamt												
Leitung	70	-	-	69	-	-	67	-	-	71	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	435	6	1,4	439	5	1,1	450	5	1,1	458	5	1,1
S (C3) <sup>2)</sup>	286	10	3,5	295	9	3,0	293	9	3,1	289	10	3,5
BAT I	850	17	2,0	840	17	2,1	833	20	2,4	857	21	2,5
Zusammen	1.641	32	2,0	1.643	31	1,9	1.643	34	2,1	1.675	36	2,1

1) Einschließlich C4g.

2) In Einzelfällen einschließlich C2.

3) Einschließlich MPI für Plasmaphysik Berlin und Greifswald, da nach den Regelungen für GFE gefördert.

Quelle: Umfrage der BLK bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

noch Anlage 6.1

**Personal insgesamt und weibliches Personal in Führungspositionen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den Jahren 1990 bis 1997**

- Alte Länder -

Wertigkeit	1994			1995			1996			1997		
	Personal insgesamt	darunter: Frauen		Personal insgesamt	darunter: Frauen		Personal insgesamt	darunter: Frauen		Personal insgesamt	darunter: Frauen	
		Anzahl	Anteil %		Anzahl	Anteil %		Anzahl	Anteil %		Anzahl	Anteil %
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
<b>Max-Planck-Gesellschaft (MPG)</b>												
Leitung	10	-	-	10	-	-	9	1	11,1	11	2	18,2
S (C4) <sup>1)</sup>	211	3	1,4	209	3	1,4	200	3	1,5	192	3	1,6
S (C3) <sup>2)</sup>	167	8	4,8	156	6	3,8	164	6	3,7	164	9	5,5
BAT I	74	1	1,4	71	1	1,4	69	1	1,4	67	-	-
Zusammen	462	12	2,6	446	10	2,2	442	11	2,5	434	14	3,2
<b>Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL)</b>												
Leitung	24	-	-	24	-	-	24	-	-	23	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	53	2	3,8	50	2	4,0	51	2	4,0	51	2	4,0
S (C3) <sup>2)</sup>	27	-	-	26	-	-	25	-	-	23	-	-
BAT I	130	10	7,7	125	10	8,0	126	12	9,5	114	9	7,9
Zusammen	234	12	5,1	225	12	5,3	226	14	6,2	211	11	5,2
<b>Fraunhofer Gesellschaft (FhG)</b>												
Leitung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S (C3) <sup>2)</sup>	54	-	-	55	-	-	55	-	-	54	-	-
BAT I	213	6	2,8	201	6	3,0	191	6	3,1	174	6	3,4
Zusammen	267	6	2,2	256	6	2,3	246	6	2,4	228	6	2,6
<b>Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF)<sup>3)</sup></b>												
Leitung	33	-	-	35	-	-	33	1	3,0	33	1	3,0
S (C4) <sup>1)</sup>	183	-	-	179	-	-	178	1	0,6	183	2	1,1
S (C3) <sup>2)</sup>	21	-	-	23	-	-	22	-	-	27	-	-
BAT I	427	3	0,7	412	3	0,7	398	3	0,8	395	-	-
Zusammen	664	3	0,5	649	3	0,5	631	5	0,8	638	3	0,5
<b>Insgesamt</b>												
Leitung	67	-	-	69	-	-	66	2	3,0	67	3	4,5
S (C4) <sup>1)</sup>	447	5	1,1	438	5	1,1	429	6	1,4	426	7	1,6
S (C3) <sup>2)</sup>	269	8	3,0	260	6	2,3	266	6	2,3	268	9	3,4
BAT I	844	20	2,4	809	20	2,5	784	22	2,8	750	15	2,0
Zusammen	1.627	33	2,0	1.576	31	2,0	1.545	36	2,3	1.511	34	2,3

1) Einschließlich C4g.

2) In Einzelfällen einschließlich C2.

3) Einschließlich MPI für Plasmaphysik Berlin und Greifswald, da nach den Regelungen für GFE gefördert.

Quelle: Umfrage der BLK bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Anlage 6.2

**Personal insgesamt und weibliches Personal in Führungspositionen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den Jahren 1992 bis 1997**

**- Neue Länder -**

Wertigkeit	1992			1993			1994			1995		
	Personal insgesamt	darunter: Frauen		Personal insgesamt	darunter: Frauen		Personal insgesamt	darunter: Frauen		Personal insgesamt	darunter: Frauen	
		Anzahl	Anteil %		Anzahl	Anteil %		Anzahl	Anteil %		Anzahl	Anteil %
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
Max-Planck-Gesellschaft (MPG)												
Leitung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	-	-	-	9	-	-	22	-	-	25	2	8,0
S (C3) <sup>2)</sup>	-	-	-	3	-	-	14	-	-	17	-	-
BAT I	1	-	-	7	-	-	2	-	-	2	-	-
Zusammen	1	-	-	19	-	-	38	-	-	44	2	4,5
Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL)												
Leitung	27	-	-	28	-	-	25	-	-	25	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	24	-	-	29	-	-	37	-	-	42	1	2,4
S (C3) <sup>2)</sup>	3	-	-	7	-	-	12	1	8,3	15	2	13,3
BAT I	73	1	1,4	78	2	2,6	81	2	2,5	83	2	2,4
Zusammen	127	1	0,8	142	2	1,4	155	3	1,9	165	5	3,0
Fraunhofer Gesellschaft (FhG)												
Leitung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S (C3) <sup>2)</sup>	9	-	-	9	-	-	9	-	-	9	-	-
BAT I	26	1	3,8	31	2	6,5	31	2	6,5	31	2	6,5
Zusammen	35	1	2,9	40	2	5,0	40	2	5,0	40	2	5,0
Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) <sup>3)</sup>												
Leitung	10	-	-	12	-	-	12	-	-	12	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	10	-	-	13	-	-	17	-	-	22	-	-
S (C3) <sup>2)</sup>	-	-	-	4	-	-	-	-	-	5	-	-
BAT I	21	1	4,8	26	2	7,7	30	3	10,0	32	3	9,4
Zusammen	41	1	2,4	55	2	3,6	59	3	5,1	71	3	4,2
Insgesamt												
Leitung	37	-	-	40	-	-	37	-	-	37	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	34	-	-	51	-	-	76	-	-	89	3	3,4
S (C3) <sup>2)</sup>	12	-	-	23	-	-	35	1	2,9	46	2	4,3
BAT I	121	3	2,5	142	6	4,2	144	7	4,9	148	7	4,7
Zusammen	204	3	1,5	256	6	2,3	292	8	2,7	320	12	3,8

1) Einschließlich C4g.

2) In Einzelfällen einschließlich C2.

3) Einschließlich MPI für Plasmaphysik Berlin und Greifswald, da nach den Regelungen für GFE gefördert.

Quelle: Umfrage der BLK bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

**Personal insgesamt und weibliches Personal in Führungspositionen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den Jahren 1992 bis 1997**

- Neue Länder -

Wertigkeit	1996			1997		
	Personal insgesamt	darunter: Frauen		Personal insgesamt	Darunter: Frauen	
		Anzahl	Anteil %		Anzahl	Anteil %
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Max-Planck-Gesellschaft (MPG)						
Leitung	-	-	-	-	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	26	2	7,7	28	2	7,1
S (C3) <sup>2)</sup>	21	-	-	17	1	5,9
BAT I	2	-	-	1	-	-
Zusammen	49	2	4,1	46	3	6,5
Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL)						
Leitung	25	-	-	22	1	4,5
S (C4) <sup>1)</sup>	40	1	2,5	41	2	4,9
S (C3) <sup>2)</sup>	15	2	13,3	15	3	20,0
BAT I	85	3	3,5	87	4	4,6
Zusammen	165	6	3,6	165	10	6,1
Fraunhofer Gesellschaft (FhG)						
Leitung	-	-	-	-	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	-	-	-	-	-	-
S (C3) <sup>2)</sup>	9	-	-	9	-	-
BAT I	31	2	6,5	29	2	6,9
Zusammen	40	2	5,0	38	2	5,3
Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) <sup>3)</sup>						
Leitung	13	-	-	11	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	25	-	-	27	-	-
S (C3) <sup>2)</sup>	-	-	-	6	-	-
BAT I	32	3	9,4	33	4	12,1
Zusammen	70	3	4,3	77	4	5,2
Insgesamt						
Leitung	38	-	-	33	1	3,0
S (C4) <sup>1)</sup>	91	3	3,3	96	4	4,2
S (C3) <sup>2)</sup>	45	2	4,4	47	4	8,5
BAT I	150	8	5,3	150	10	6,7
Zusammen	324	13	4,0	326	19	5,8

1) Einschließlich C4 g.

2) In Einzelfällen einschließlich C2.

3) Einschließlich MPI für Plasmaphysik Berlin und Greifswald, da nach den Regelungen für GFE gefördert.

Quelle: Umfrage der BLK bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

**Personal insgesamt und weibliches Personal in Führungspositionen der außeruniversitären  
Forschungseinrichtungen in den Jahren 1992 und 1997  
- Bundesgebiet insgesamt -**

Wertigkeit	1992			1997		
	Personal insgesamt	darunter: Frauen		Personal insgesamt	Darunter: Frauen	
		Anzahl	Anteil %		Anzahl	Anteil %
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
<b>Max-Planck-Gesellschaft (MPG)</b>						
Leitung	9	-	-	11	2	18,2
S (C4) <sup>1)</sup>	211	2	1,0	220	5	2,3
S (C3) <sup>2)</sup>	190	8	4,2	181	10	5,5
BAT I	75	1	1,3	68	-	-
Zusammen	485	11	2,3	480	17	3,5
<b>Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL)</b>						
Leitung	51	-	-	45	1	2,2
S (C4) <sup>1)</sup>	77	2	2,6	92	4	4,3
S (C3) <sup>2)</sup>	30	1	3,3	38	3	7,9
BAT I	198	9	4,5	201	13	6,5
Zusammen	356	12	3,4	376	21	5,6
<b>Fraunhofer Gesellschaft (FhG)</b>						
Leitung	-	-	-	-	-	-
S (C4) <sup>1)</sup>	-	-	-	-	-	-
S (C3) <sup>2)</sup>	64	-	-	63	-	-
BAT I	248	7	2,8	203	8	3,9
Zusammen	312	7	2,2	266	8	3,0
<b>Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF)<sup>3)</sup></b>						
Leitung	44	-	-	44	1	2,3
S (C4) <sup>1)</sup>	196	1	0,5	210	2	1,0
S (C3) <sup>2)</sup>	21	-	-	33	-	-
BAT I	433	6	1,4	428	4	0,9
Zusammen	694	7	1,0	715	7	1,0
<b>Insgesamt</b>						
Leitung	104	-	-	100	4	4,0
S (C4) <sup>1)</sup>	484	5	1,0	522	11	2,1
S (C3) <sup>2)</sup>	305	9	3,0	315	13	4,1
BAT I	954	23	2,4	900	25	2,8
Zusammen	1.847	37	2,0	1.837	53	2,9

1) Einschließlich C4g.

2) In Einzelfällen einschließlich C2.

3) Einschließlich MPI für Plasmaphysik Berlin und Greifswald, da nach den Regelungen für GFE gefördert.

Quelle: Umfrage der BLK bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen.



**Frauen in Aufsichtsgremien der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft  
Deutscher Forschungszentren in den Jahren 1995 und 1997**

Großforschungs- einrichtung	1995		1997	
	Frauen		Frauen	
	Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Stiftung Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung (AWI)	-	-	3	17,6
Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron (DESY)	-	-	-	-
Stiftung Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ)	3	16,7	3	16,7
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR)	1	3,0	1	3,0
Forschungszentrum Karlsruhe (FZK)	1	16,7	1	8,3
Forschungszentrum Jülich (FZJ)	2	16,7	2	16,7
Gesellschaft für Biotechnologische Forschung (GBF)	1	7,7	1	6,7
Stiftung GeoForschungs Zentrum (GFZ)	-	-	-	-
GKSS-Forschungszentrum Geesthacht (GKSS)	1	6,7	1	6,7
GMD-Forschungszentrum Informationstechnik (GMD)	3	20,0	2	13,3
GSF-Forschungszentrum für Umwelt und Gesundheit (GSF)	1	8,3	1	16,7
Gesellschaft für Schwerionenforschung (GSI)	-	-	-	-
Hahn-Meitner-Institut (HMI)	2	16,7	1	8,3
Max-Planck-Institut für Plasmaphysik (IPP)	-	-	-	-
Stiftung Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin (MDC)	1	5,3	2	10,5
UFZ-Umweltforschung Leipzig-Halle (UFZ)	-	-	2	15,4

Quelle: Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF).



**Gespräch der BLK über die  
"Förderung von Frauen im Bereich der  
Wissenschaft" am 8. Juni 1998**

<u>Rednerbeiträge</u>	<u>Seiten</u>
Senatorin Bringfriede Kahrs (Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport der Freien Hansestadt Bremen, <b>Vorsitz</b> )	3, 9, 13, 15, 21, 23, 24, 26, 30,31
Dr. Barbara Bludau (Generalsekretärin der Max-Planck-Gesellschaft)	4, 10
Prof. Dr. Ingolf Hertel (Präsident der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e.V. (WGL))	5, 12, 23
Dr. Annemarie Hansen (Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF))	7, 11
Hans-Jürgen Bube (Hauptabteilungsleiter Personal der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG))	8, 21
Ministerialdirigent Dr. Klaus Palandt (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur)	10
Staatssekretär Dr. Rüdiger Pernice (Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlandes)	11
Dr. Barbara Dorn (Bundesinstitut für Berufsbildung)	13
Dr. Bruno Zimmermann (Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG))	14, 15, 24
Prof. Dr. Amélie Mummendey (Friedrich Schiller-Universität Jena – Wissenschaftsrat)	16, 22
Prof. Dr. Christine Labonté-Roset (Hochschulrektorenkonferenz (HRK))	17, 22, 25
Prof. Dr. Klaus Habetha (RWTH Aachen)	19, 25
Minister Thomas Oppermann (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur)	20, 24
MinDirigent Dr. Ulrich Schmidt (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Brandenburg)	23
Dr. Brigitte Mühlenbruch (Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen)	26
Dr. Larissa Klinzing (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW))	28
Eva Maria Roer (TOTAL E-Quality Deutschland e.V.)	30

**Gespräch der BLK über die "Förderung von Frauen im Bereich der  
Wissenschaft" am 8. Juni 1998**

**Senatorin Bringfriede Kahrs – Senatorin für Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport der  
Freien Hansestadt Bremen**

Mehr Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen, ist Sinn und Zweck unseres heutigen Gesprächs, zu dem ich insbesondere unsere Gäste begrüße.

Zahlen sprechen eine klare Sprache: Der Frauenanteil an den Hochschulprofessuren lag 1996 bei 8,5 %. In den außeruniversitären Forschungseinrichtungen gab es 1997 sogar nur 2,9 % Frauen in Führungspositionen.

Es ist ein zentrales Anliegen von Bund und Ländern, diese Situation zu verbessern und den Frauenanteil spürbar zu erhöhen. Die BLK hat daher 1989 und 1996 den Regierungschefs Berichte zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft vorgelegt. Ein Teil der Empfehlungen ist direkt an die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und die Hochschulen gerichtet, die heute unsere Gäste sind. Ein anderer Teil der Vorschläge umfaßt die Verbesserung der Strukturen und Rahmenbedingungen sowie Änderungen des Dienstrechts. Hierfür ist in erster Linie die staatliche Seite zuständig.

Bund und Länder stellen 1996 - 2000 im Hochschulsonderprogramm III (HSP III) 200 Mio. DM speziell für die Förderung von Frauen in der Wissenschaft bereit. Mit diesen Mitteln werden in den Ländern gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen insbesondere in der Habilitationsphase durchgeführt. Alle Stipendienprogramme, die DFG, DAAD, AvH und die Begabtenförderungswerke aus dem HSP III finanzieren, sind mit Kinderbetreuungszuschlägen ausgestattet, um die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Erziehungsaufgaben zu erleichtern. Im übrigen ist Frauenförderung integraler Bestandteil aller personenbezogenen Maßnahmen im HSP III.

1997 haben die Regierungschefs einen von der BLK erarbeiteten 5-Punkte-Katalog zur Frauenförderung in der Wissenschaft verabschiedet. Er umfaßt die Forderung,

- Frauenförderung zum integralen Bestandteil aller hochschul- und forschungspolitischen Maßnahmen zu machen,
- daß Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine Vorbildfunktion für andere Bereiche der Gesellschaft, auch und gerade hinsichtlich der Umsetzung des Auftrags gemäß Art. 3 Abs. 2 GG wahrnehmen,
- sichtbare Signale zu setzen, um die notwendige Aufbruchstimmung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen in der Wissenschaft deutlich zu machen,
- durch Wettbewerb und Anreizsysteme das Qualifikationspotential von Frauen breiter zu entwickeln und gezielt für Führungspositionen zu nutzen,
- bei dem anstehenden Generationswechsel im Wissenschaftsbereich verstärkt Frauen zu berufen.

Den Regierungschefs liegt sehr daran, den Frauenanteil in der Wissenschaft deutlich und nachhaltig zu erhöhen. Sie wollen sich in ihrer gemeinsamen Sitzung am 9. Juli 1998 wiederum mit diesem Thema befassen. Dies ist Grund dafür, daß wir das Gespräch zum jetzigen Zeitpunkt führen. Es soll auch dazu dienen, die Aussagen des BLK-Berichts an die Regierungschefs, der unter TOP 5 zu behandeln ist, sicherer zu machen.

Die stärkere Nutzung des Qualifikationspotentials von Frauen ist zudem ein Ziel der jüngsten Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur "Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung". Diese Empfehlungen würde ich gerne in die Diskussion einbeziehen.

Mit den hier in der BLK erarbeiteten und von den Regierungschefs verabschiedeten Vorschlägen sind zwar eine Reihe positiver Entwicklungen eingeleitet worden, dennoch ist das Ziel, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Lehre und Forschung zu erreichen, noch lange nicht verwirklicht.

Um diesem Ziel ein Stück näher zu kommen, möchten wir mit Ihnen gern diskutieren, wie die stärkere Nutzung des Qualifikationspotentials von Frauen erreicht werden kann. Dabei geht es uns vor allem darum, von Ihnen, die Sie fast alle in der täglichen Praxis mit Frauenförderung befaßt sind, zu erfahren,

- wo Sie spezifischen Handlungsbedarf sehen und
- welche Ansätze aus Ihrer Sicht erfolversprechend sind.

Es interessiert auch, welche Maßnahmen Ihre Organisation zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft plant.

Wir sollten möglichst schnell in die Diskussion eintreten. Ich schlage vor, in drei Blöcken zu verfahren, die mit Statements beginnen an die sich jeweils eine Diskussion anschließen sollte. An diesen Diskussionen sollten sich alle beteiligen, sowohl unsere Gäste als auch die BLK-Mitglieder. Ich schlage vor, mit den unmittelbaren Adressaten der BLK-Empfehlungen zu beginnen, und zwar in der Reihenfolge außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, dann HRK, DFG und Wissenschaftsrat. Danach sollten GEW, Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten und der Verein TOTAL E-QUALITY, die die Entwicklung von außen beobachten, ihr Statement vortragen.

#### **Dr. Barbara Bludau – Generalsekretärin der Max-Planck-Gesellschaft (MPG)**

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich werde versuchen, meine Gedanken und Forderungen in der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit hinreichend deutlich zu machen. Zunächst will ich auf die Umsetzungsmaßnahmen eingehen, die meine Organisation plant bzw. durchgeführt hat.

Zu den Umsetzungsmaßnahmen unserer Organisation zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft zählen:

- ein Grundsatzbeschuß des Senates
- ein zentraler Frauenförderplan
- die Bestellung einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten
- die Bestellung von Vertrauenspersonen auf Institutsebene
- eine Anschubfinanzierung für Kindergärten aus privatem Vermögen
- ein Sonderprogramm aus privatem Vermögen, um durch die Schaffung zusätzlicher C3-Positionen Frauen einen Einstieg in Leitungsfunktionen der Wissenschaft zu ermöglichen
- seit zwei Jahren die ausdrückliche Behandlung des Themas "Frauenförderung" in jedem Berufungsgespräch des Präsidenten der Max-Planck-Gesellschaft.

Dieser Maßnahmenkatalog kann durchaus einem Vergleich mit ähnlichen Institutionen standhalten.

Erfolge sind zwar erkennbar, ich halte sie jedoch nicht für ausreichend.

Zum Thema "Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen der MPG" hat die Max-Planck-Gesellschaft eine eigene wissenschaftliche Untersuchung machen lassen. Diese ist in ihrem ersten Teil abgeschlossen. Bei Interesse werde ich Ihnen gerne die vielfältigen Ergebnisse zugänglich machen.

Im Vordergrund der Erkenntnisse steht die Feststellung, daß die hohen zeitlichen Anforderungen insbesondere bei der Spitzenforschung nicht oder nur äußerst schwierig mit Familienpflichten vereinbar sind. Obwohl de lege auch Männer Familienpflichten haben, sind de facto Frauen wesentlich stärker belastet.

Um Spitzenforschung und Familienpflichten langfristig miteinander vereinbaren zu können, sind Frauen auf deutliche Unterstützung angewiesen. Auf welche Weise dies erfolgen soll, ist nicht einheitlich zu beantworten. Ich muß das alte Lied singen; Frauen in der Wissenschaft haben nicht primär wissenschaftsimmanente Probleme. Sie sind mit denselben Problemen konfrontiert, die berufstätige Frauen generell haben.

Die Situation ist allerdings im Bereich der Spitzenforschung noch verschärft, weil es hier keine Ausweichmöglichkeiten gibt. Beispielsweise ist die Unterbrechung eines laufenden 48-Stunden-Versuchs im Falle der Masererkrankung eines Kindes zwar arbeitsrechtlich möglich, bei der Rückkehr ins Labor ist der Versuch jedoch beendet und somit ein beabsichtigter und wichtiger Konferenzvortrag hinfällig.

Hilfen beim Zeitmanagement haben für mich eine hohe Priorität, daß heißt

- längere Öffnungszeiten von Dienstleistern aller Art
- sehr flexible Arbeitszeiten einschl. der Verabredung von Jahresarbeitszeiten etc..

Hinzu kommen so alte wie richtige Forderungen wie z.B.

- Ganztagschulen
- bezahlbare Dienstleistungen im sozialen Bereich.

Was diesen letzten Vorschlag angeht, will die MPG einen neuen Weg gehen – die Beauftragung eines privaten Dienstleistungsunternehmens zur Versorgung von Familienangehörigen.

Wir haben bei der BLK beantragt, mit einem Unternehmen, der "Familienservice GmbH", einen Modellversuch durchführen zu können, um festzustellen, ob die sehr vielgestalteten, flexiblen Leistungen dieses Unternehmens dazu beitragen können, Wissenschaftlerinnen eine möglichst kontinuierliche Berufsausübung zu ermöglichen.

Ich möchte die Aussage einer aus Amerika in ein MPI zu berufenden Frau nicht noch einmal hören, die angesichts der allgemeinen Lebensbedingungen für Wissenschaftlerinnen mit Kindern sagte: "Sorry, you are simply not competitive in Germany."

**Prof. Dr. Ingolf Hertel - Präsident der Wissenschaftsgemeinschaft  
Gottfried Wilhelm Leibniz e.V. (WGL)**

Ich habe fast ein schlechtes Gewissen, daß ich als Mann dieses Thema hier diskutieren darf. Das persönliche Erscheinen des Präsidenten der WGL zeigt jedoch, daß uns diese Thematik sehr am Herzen liegt und wir sie sehr ernst nehmen.

Die Worte von Frau Bludau kann ich nur unterstützen und unterstreichen bis auf eine Korrektur bei den Ausführungen zur Spitzenwissenschaft. Dies erweckt den Anschein, daß die übrige Wissenschaft keine ähnlich hohen Anforderungen stellen müßte. Natürlich benötigen wir als Wissenschaftler ausschließlich exzellente Persönlichkeiten, daher gelten Frau Bludaus Worte auch für die Leibniz-Gemeinschaft. Ein Wissenschaftler muß sich mit seiner ganzen Person der Wissenschaft widmen. Kürzlich sagte mir einer meiner jüngeren Wissenschaftler, meine Anforderungen an ihn würden bedeuten, er solle seine Apparatur heiraten. Hier wird die Problematik der Tiefe des Engagements deutlich.

Zunächst weise ich auf die insgesamt positiven Erfolge hin, die wir ohne zielgerechte Förderung erreicht haben. So liegt der Anteil der Frauen in Führungspositionen bei der Wissen-

schaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz mit 5,6 % deutlich über den von Ihnen, Frau Vorsitzende, genannten Zahlen. Allerdings sind 5,6 % auch als absolute Zahl ausgedrückt immer noch bei weitem zu gering, um sich damit zufrieden geben zu können. Aber ich möchte darauf hinweisen, daß dies ein interessantes Faktum ist. Bei unserer Gemeinschaft ist der Anteil der in der Wissenschaft tätigen Frauen von fast 40 % durchaus ansehnlich.

Aber uns gehen ebenso wie der Max-Planck-Gesellschaft aus den gleichen Gründen die führenden Kräfte im Laufe der Zeit verloren. Dabei bestehen gewisse Unterschiede zwischen den einzelnen Disziplinen.

Erwartungsgemäß liegt der Frauenanteil in den naturwissenschaftlich-technischen Fächern niedriger als in der Biologie oder in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Hier besteht Handlungsbedarf, und wir begrüßen alle Maßnahmen, die Abhilfe schaffen können. Entscheidende Hemmnisse sind die psychosozialen Faktoren und die Rahmenbedingungen für die wissenschaftliche Karriere von Frauen. Ich kann nur empfehlen, sich eingehend die mehrseitigen Ausführungen des Wissenschaftsrates zu diesen Themen anzuschauen. Es ist notwendig, die Rahmenbedingungen zu ändern und dabei pragmatisch vorzugehen. Alle doktrinären und rein formellen Regelungen führen uns nicht weiter.

Wenn wir uns die Maßnahmen der Max-Planck-Gesellschaft zum Thema Kindergartenplätze zum Vorbild nehmen, müssen wir feststellen, daß dann die finanzpolitische Seite ein Hindernis darstellt. Die eigentlichen Maßnahmen, die wir pragmatisch umsetzen müßten, betreffen die Bereiche Kindergärten, Kinderkrippen und schulische Betreuung.

Es verwundert mich, daß man entsprechende erfolgreiche internationale Aktivitäten nicht stärker in diese Debatte einbezieht. In unseren europäischen Nachbarländern sind Frauen in dem Fach, das ich selber vertrete, in den Naturwissenschaften, wesentlich stärker präsent. Selbst in Ländern, wo Männer angeblich eine dominante Rolle spielen, sind Frauen in viel stärkerem Maße in der Wissenschaft tätig. Das sollte Anlaß zum Nachdenken geben. Ich glaube, dies hängt stark mit schulischen und auch geschichtlichen Strukturen zusammen. Madame Curie galt als prominente Wissenschaftlerin, und auch heute begegne ich immer wieder prominenten Wissenschaftlerinnen aus Spanien, Italien und Frankreich. Wir nehmen hier eine vergleichsweise untergeordnete Stellung ein.

Natürlich hat auch unsere Gemeinschaft mit der kürzlich im Präsidium verabschiedeten Rahmenvereinbarung eine notwendige Maßnahme getroffen. Die Mitgliederversammlung wird dies auf der Herbsttagung umsetzen.

Selbstverständlich gibt es Sorgen, daß solche Rahmenvereinbarungen zu bürokratischen Hemmnissen führen, die den Frauen nicht helfen. Es gibt sogar Belege dafür, daß solche bürokratischen Vorgaben das Gegenteil der ursprünglich beabsichtigten Ziele bewirken. Darauf weist auch der Wissenschaftsrat hin. Ich erinnere an Berufungslisten. Die Wissenschaftsorganisationen können hier zu einer Verstärkung des Bewußtseins beitragen. Ich glaube, letztlich tragen wir mit dieser Diskussion einen geschärften Blick in die Institutsebene hinein.

Abschließend möchte ich darauf hinweisen, daß es begrüßenswert wäre, wenn auch die Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz Möglichkeiten hätte, in zentraler Weise Frauenförderung zu stärken. Dies bedeutet, Nachwuchsförderung über Pools für Stellen zu realisieren, die Möglichkeit einer zentralen Ausweisung von Stellen für Frauen, die in die Wissenschaft zurückkehren, einzuräumen und entsprechende Stellen flexibel zur Verfügung zu stellen. All das ist natürlich in unseren kleinen Institutseinheiten sehr schwer zu realisieren. Hierzu müßten einige gezielte Instrumente entwickelt werden. Wir würden das gerne initiieren und müssen für eine entsprechende Finanzierung sorgen.



Es ist also eine breite Diskussion im Gange, die sehr positiv und konstruktiv geführt wird mit einer gewissen Sorge, daß durch bürokratische, rein formalistische Regelungen nichts gewonnen wird. Man muß vor allem die psychosozialen Strukturen ändern.

**Dr. Annemarie Hansen – Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft  
Deutscher Forschungszentren (HGF)**

Die HGF-Einrichtungen sind geprägt durch

- eine Dominanz naturwissenschaftlich und ingenieurwissenschaftlich ausgebildeter Mitarbeiter (rd. 60 % der Mitarbeiter insgesamt und rd. 21 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter, 1993) sowie
- die überwiegend in den 70er und 80er Jahren personalmäßig stark ausgebauten Zentren, die in den 90er Jahren durch erheblichen Personalabbau konsolidiert wurden und noch immer werden, wodurch die Möglichkeiten, Personal im wissenschaftlichen Bereich unbefristet einzustellen, derzeit außerordentlich begrenzt sind. Dies gilt vor allem für die ältesten und größten HGF-Einrichtungen Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR), Forschungszentrum Karlsruhe (FZK) und Forschungszentrum Jülich (FZJ).

Die Situation der Frauen in den HGF-Einrichtungen spiegelt diese Aspekte wider. Daraus resultiert u. a.

- ein insgesamt im Vergleich zu den Hochschulen niedriger Anteil an Frauen im wissenschaftlichen Bereich, was mit der deutlich niedrigeren Anzahl an Hochschulabsolventinnen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Abschlüssen korreliert,
- ein geringer Prozentsatz an Führungskräften in den Leitungsfunktionen ab BAT I und darüber, da diese Funktionen in der Regel schon lange mit Stelleninhabern mit unbefristeten Positionen besetzt sind. Führungsaufgaben werden jedoch auch durch Abteilungsleiter, Gruppenleiter oder Teamleiter wahrgenommen, die in den Gehaltsgruppen BAT Ia und BAT Ib eingestuft sind. Der Anteil der Frauen an diesen Positionen liegt höher (4,6 % bzw. 10,9 %).

Um die Situation der Frauen in der HGF, und hier insbesondere im wissenschaftlichen Bereich und bei den Führungspositionen, zu verbessern, besteht zusätzlicher Handlungsbedarf vor allem

- bei Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch für Wissenschaftlerinnen, ermöglichen,
- bei der Verfügbarkeit unbefristeter Stellen im wissenschaftlichen Bereich,
- in der Änderung des Bewußtseins auf der Ebene der Einstellenden und Fördernden,
- bei der Motivation der Schülerinnen, naturwissenschaftliche und ingenieurwissenschaftliche Fächer zu studieren.

In der HGF werden Maßnahmen wie z.B. Teilzeittätigkeit, Telearbeit und Beurlaubung praktiziert, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Für Wissenschaftlerinnen in der HGF sind diese Ansätze jedoch nicht ausreichend.

Da die Wissenschaftlerinnen an der vordersten Front der Wissenschaft bleiben müssen, häufig z.B. in Projekten mit der Industrie mit engen Zeitplänen und in großen Teams arbeiten, sind längere Teilzeittätigkeiten oder Kindererziehungszeiten für ihr Fortkommen oft kontraproduktiv. Hier ist es wichtig, daß auf den Einzelfall zugeschnittene Lösungen, wie der Familien-Service sie beispielsweise bietet, von der HGF genutzt werden. Unternehmen greifen auf diesen Service in erheblichem Umfang und mit großem Erfolg zurück.

Bisher wird die Nutzung dieses Service mit Hinweis auf das Besserstellungsverbot nicht gestattet. Da Frauen in der Wissenschaft - anders als Frauen in der Verwaltung - bei Unterbrechen der Berufstätigkeit den neuesten Stand der Wissenschaft in den Naturwissenschaften später kaum mehr einholen können, sollte der Familien-Service in einem anderen Licht gesehen und gestattet werden.

Der Anteil der Wissenschaftlerinnen in der HGF ist auf der Ebene der Doktoranden und Nachwuchswissenschaftler in den letzten Jahren erfreulicherweise deutlich angestiegen. Diese Positionen sind jedoch sämtlich auf 3 - 5 Jahre befristet. Da die HGF-Einrichtungen wegen der erheblichen Kürzungsvorgaben derzeit kaum unbefristetes Personal einstellen können, ist es erforderlich, ein Kontingent an unbefristeten Stellen für die Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Übergangszeit zur Verfügung zu stellen, um die Zeit bis 2003/2005, nach der erhebliche Altersabgänge zu verzeichnen sein werden, zu überbrücken und Frauen für künftige Führungspositionen nicht an die Wirtschaft zu verlieren.

Um das Bewußtsein auf der Ebene der Einstellenden zu verbessern, sollen Führungskräfte in Gremien, die sich mit der Förderung der Chancengleichheit in Beruf und Familie befassen, stärker eingebunden werden. Dieser auch von den Wissenschaftlerinnen in der HGF vorgeschlagene Weg sollte intensiviert werden. In der HGF gibt es beispielsweise im Forschungszentrum Karlsruhe (FZK) einen Arbeitskreis Beruf und Familie, der den Vorstand in Fragen der Gleichstellung berät. Dieser ist seit Beginn dieses Jahres zur Hälfte mit Männern und Frauen besetzt, wobei die Männer Führungspositionen in den verschiedensten Bereichen wahrnehmen. Angesichts der Heterogenität der HGF-Einrichtungen sollten verschiedene Wege erprobt werden.

Da sich abzeichnet, daß die Zahl der Absolventen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen in den nächsten Jahren zurückgehen wird bei gleichzeitig stärkerer Nachfrage aus der Wirtschaft, wird es zunehmend darauf ankommen, mehr Frauen für diese Disziplinen zu gewinnen. "Mädchentage", Tage der Offenen Tür mit Informationen über Frauen in der Wissenschaft usw. sollten daher verstärkt durchgeführt werden.

#### **Hans-Jürgen Bube – Hauptabteilungsleiter Personal der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG)**

Vorab möchte ich zum besseren Verständnis einige Ausführungen zum Finanzierungssystem der Fraunhofer-Gesellschaft machen. Die institutionelle Zuwendung liegt im Betriebshaushalt der Fraunhofer-Gesellschaft lediglich bei 32 %. Der Rest wird von den Institutsleitern akquiriert. Die institutionelle Zuwendung ist nicht wie bei anderen Forschungseinrichtungen der Sockel, aus dem die Kernmannschaft finanziert wird, sondern schon die erste Einstellung erfolgt im Durchschnitt zu 32 % aus institutioneller Zuwendung und zu 68 % aus akquirierten Mitteln. Die relativ geringe Zuwendung dient wesentlich der Vorbereitung von Innovationsvorhaben und dem Technologietransfer. Für andere allgemeine Fördermaßnahmen reicht sie nicht.

Jeder Mitarbeiter der Fraunhofer-Gesellschaft wirkt an Projekten mit. Auch Doktoranden beteiligen sich an fremd- und selten an eigenfinanzierten Projekten. Das bedeutet natürlich nicht, daß kein Spielraum für die Erhöhung des Frauenanteils oder die Verstärkung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen vorhanden ist. Aber wir versuchen, dies mit bürokratiearmen Umsetzungsmethoden zu erreichen. Wir haben weder eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte noch Frauenförderpläne, sondern die Abteilung Personalentwicklung hat Ansprechpartnerinnen in den Instituten.

Ansätze für den Erfolg sind die verstärkte Bewußtseinsbildung bei den Einstellenden und die Bereitstellung finanzieller Mittel.

Bewußtseinsbildung erfolgt durch

- Broschüren,
- Frauentagungen,
- spezielle Fortbildungsmaßnahmen für Frauen und auch für die einstellenden Männer,
- fortlaufende Analyse und Diskussion der Beschäftigungssituation von Frauen.

Hier versuchen wir, mit Hilfe von Statistiken einen Wettbewerb zu gestalten. Alle Institute sehen alle Zahlen der anderen Institute. Wir honorieren hohe Frauenquoten bzw. erkundigen uns nach Gründen bei einem geringen Anteil von Mitarbeiterinnen. Bewerbungssituationen werden ebenfalls analysiert. Sie liefern Informationen zur Anzahl der Bewerber und Bewerberinnen insgesamt, zur Zahl der Bewerberinnen, die in die engere Wahl gezogen wurden, sowie zur eingestellten Person.

Immer wenn Bewußtseinsbildung wenig hilft, hilft jede Art der finanziellen Unterstützung. Ein Institutsleiter der Fraunhofer-Gesellschaft ist dankbar für jede Mark, die indirekt seinen Grundfinanzierungsanteil erhöht und die er nicht aquirieren muß. Selbst wenn dadurch keine Kapazitätserhöhung stattfindet, ist er dadurch geneigt mehr Frauen einzustellen.

Handlungsbedarf besteht allgemein darin, erstens mehr Frauen zu beschäftigen und zweitens, verstärkt familienfreundliche Maßnahmen durchzuführen. Zu familienfreundlichen Maßnahmen haben wir bereits zahlreiche Beiträge gehört. Um die Einstellung von Frauen zu steigern, muß bereits sehr früh angesetzt werden, um den Zugang zu den Betroffenen zu erreichen. Hier sehen wir Handlungsbedarf. Frauen sollten vermehrt in den normalen Betriebsablauf integriert werden. Dazu liefert auch der Wissenschaftsrat in seinem umfangreichen Papier einen wesentlichen Beitrag. Mehr Frauen in den niedrigeren Positionen schaffen ein höheres Potential für Frauen in Führungspositionen.

Auf der anderen Seite stehen Einführung und Anwendung von Maßnahmen zur Verknüpfung von Familie und Beruf. Die Fraunhofer-Gesellschaft kann sich aus finanziellen Gründen nicht überall beteiligen. Wir stellen uns aber vor, daß eine Förderung zahlreicher Maßnahmen, die wenig Geld kosten, beispielsweise Beurlaubungen, sehr gut möglich ist.

Um dem Austritt von Frauen aus der Forschung entgegenzuwirken, bietet es sich an, verstärkt mit Telearbeitsplätzen zu operieren, damit auch während der Zeit der intensiven Babybetreuung der Kontakt mit dem Institut und mit dem alten Arbeitsplatz beibehalten werden kann.

In der Fraunhofer-Gesellschaft besteht Handlungsbedarf auf allen Sektoren, insbesondere durch Bewußtseinsbildung der ersten und zweiten Ebene in den Instituten und, wenn es zur Verfügung stünde, durch Geld.

In den letzten Jahren sind bei der Entwicklung des Frauenanteils in unserer Gesellschaft geringe Fortschritte - ähnlich wie in anderen Einrichtungen - zu verzeichnen. Vereinzelte Erfolge sind auch bei familienfördernden Maßnahmen erkennbar, z.B. bei den Beurlaubungen und Telearbeitsplätzen.

### **Senatorin Bringfriede Kahrs**

Wir sollten in eine kurze Aussprache zu diesen vorgebrachten Argumenten und Stellungnahmen zu Block 1 eintreten. Wird dazu das Wort gewünscht? Vielleicht gibt es ja auch aus Sicht der Länder gerade zum Thema "Familienfreundliche Bedingungen schaffen für Wissenschaftlerinnen im Land" Ideen, wie man so etwas übergreifend organisieren könnte? Es muß ja nicht immer direktes zusätzliches Geld der Institute sein, sondern in der Verknüpfung mit Familienförderung im Land sind vielleicht auch Projekte und Programme denkbar. Aber, wie ich sehe, hat das große Nachdenken eingesetzt. Wir nehmen das alle mit nach Hause in die Länder und setzen dieses dort fort.

**Dr. Klaus Palandt – Ministerialdirigent, Niedersächsisches Ministerium  
für Wissenschaft und Kultur**

Vielleicht sollte ich eine Korrektur anbringen, weil sich nach den Darstellungen der Sprecherinnen und Sprecher die gesamte Frauenproblematik auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie konzentriert. Ich halte das natürlich in Ansätzen für richtig, aber es ist nicht das einzige Problem. Ich würde sagen, daß etwa 40 % der Frauen nicht familiär gebunden sind und trotzdem keine Position in der Wissenschaft bekommen.

Ich will Ihnen dazu nur ein Beispiel nennen. Niedersachsen hatte mit dem bekannten Dorothea-Erxleben-Programm ein Frauenförderprogramm auf der Postdoc-Ebene angelegt. Obwohl wir nur 15 Positionen zu vergeben hatten, meldeten sich auf Anhieb 130 Frauen. Von diesen 130 Frauen war nur eine Minderheit, die unter 20 % lag, in ihrer wissenschaftlichen Karriere durch familiäre Bindung behindert. Der weitaus überwiegende Teil war durch die Tatsache, daß es sich um Frauen handelte, an der wissenschaftlichen Karriere behindert worden.

Ich denke mir, auf diesen Punkt kann man nicht allein durch Maßnahmen, die die Familienförderung betreffen und gleichfalls unverzichtbar sind, einwirken. Ich denke mir, daß dieser Punkt durch andere Maßnahmen gefördert werden muß. Ich meine, das stufenweise "Abblättern" vom Studieneinstieg bis hin zur Habilitation oder zu habilitationsgleichen Leistungen muß durch härtere Maßnahmen als nur durch Geld geregelt werden. Ich wundere mich überhaupt, daß hier in erster Linie von Geld die Rede ist. Geld ist auch wichtig, und ich befürworte die vorgebrachten Forderungen sehr. Darüberhinaus sind aber weitere Maßnahmen erforderlich. Man muß wahrscheinlich härter damit umgehen, sich also selber in der Personalentwicklung Maßgaben setzen, Frauenförderpläne auflegen und diese auch streng kontrollieren und einordnen. Ich bin also der Meinung, daß von sogenannten "ordnungspolitischen Maßnahmen" geredet werden muß. Davon war bisher keine Rede, sondern in erster Linie davon, wie man durch mehr Geld die Hindernisse, die durch die frauenpolitischen Bindungen in Familienangelegenheiten entstehen, beseitigen kann. Das erscheint mir ein wenig einseitig.

**Dr. Barbara Bludau – Generalsekretärin der MPG**

Direkt zu Ihrer Aussage, daß Familienpflichten nicht das zentrale Problem sind und darüberhinaus noch andere existieren, möchte ich anmerken, daß ich das auch geglaubt habe. Ich mußte mich aber davon überzeugen lassen, daß alle anderen Schwierigkeiten mehr oder weniger davon abgeleitet sind.

Beispielsweise war eines der genannten Probleme innerhalb unserer Untersuchung das von den Wissenschaftlern so bezeichnete "Cooling Out". Das Kurzzeitcoaching wie die Betreuung der Dissertation, der konkreten Forschungsarbeit, läuft hervorragend - bei Männern genauso wie bei Frauen oder bei Doktorandinnen genauso wie bei Doktoranden. Das Langzeitcoaching, die langfristige personelle Integration eines Mitarbeiters in das Forschungssystem, die Vorbereitung von Publikationen in erstklassigen Zeitschriften usw., ist wesentlich schwieriger. Nachfassende Interviews führten zu der Erkenntnis, daß erfolgreiche Wissenschaftler, die selber unter massivem Leistungsdruck stehen, häufig gar nicht erwarten, eine Frau in zehn Jahren überhaupt noch im Forschungsfeld wieder zu sehen. Auf sie kommt es nicht an. Ihr begegnet man auf keinem Kongreß mehr. Es "lohnt" nicht, in eine Kollegin viel von der eigenen Zeit zu investieren.

Das ist die Antizipation dessen, was wir hier als Mangel diskutieren. Ich glaube, das ist nicht wissenschaftstypisch und noch nicht einmal vorzuwerfen. Ein Vorgesetzter, dessen eigene Karriere davon abhängt, daß er seine Arbeit gut und rechtzeitig erledigt, wird nicht zusätzlich zu den Risiken, die er schon hat, das Risiko eingehen, eine Frau zu beschäftigen, die an objektiven Schwierigkeiten leicht scheitern kann; wenn überhaupt, stellt er eine ledige, kinderlose Frau ein.

Ihre Aussage, daß viele Frauen keine Familienpflichten hätten, würde mich eher beunruhigen. Ich glaube nicht, daß eine Gesellschaft es gleichmütig hinnehmen kann, wenn nur kinderlose Frauen beruflichen Erfolg haben können.

Meine nunmehr 25-jährige Berufserfahrung zeigt deutlich, daß das seit langem bekannte und daher wenig originelle Problem der Vereinbarkeit von Familien- und Berufspflichten nach wie vor zu den schwierigsten Hindernissen von Frauen im Beruf gehört.

Aktive Wissenschaftlerinnen, z.B. in der Naturwissenschaft, haben dieses Problem häufig noch in verschärfter Form.

Die Lösung liegt zunächst in der richtigen Allokation des vorhandenen Geldes dieser Gesellschaft, d.h. letztlich im politischen Stellenwert, der der verstärkten Beteiligung von Frauen am Wissenschaftssystem zugemessen wird.

**Dr. Annemarie Hansen - Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher  
Forschungszentren (HGF)**

Ich glaube schon, daß es richtig ist, daß sich zu Beginn einer solchen Stellenausschreibung sehr viele Frauen melden, von denen viele auch unverheiratet sind und keine Kinder haben. Es stellt sich nur die Frage, wie diese Frauen nachher weiterkommen. Was macht derjenige, der als Institutsleiter eine Frau einstellen soll und weiter fördern soll oder will? Er hat immer die Befürchtung, daß die Frau Kinder bekommen und für eine gewisse Zeit ausfallen könnte. Für die Projekte bedeutet dies, daß es günstiger ist, einen Mann einzustellen. Demzufolge ist es enorm wichtig, maßgeschneiderte Lösungen für Wissenschaftlerinnen zu finden, die gerne in ihrem Beruf bleiben wollen, damit sie beides miteinander vereinbaren können. In Frankreich haben die Frauen diese Möglichkeit aufgrund unterschiedlichster Maßnahmen, und dort bestehen auch nicht die Probleme, die wir haben. Ich halte es für wichtig, daß ein Institutsleiter, der vor der Entscheidung steht, entweder einen Mann oder eine Frau zu fördern, den Eindruck hat, daß ihm eine Frau, die er als Wissenschaftlerin einstellen und fördern will, aufgrund verschiedener Maßnahmen im Grunde dauerhaft zur Verfügung steht. Deswegen glaube ich, daß dieser Punkt sehr wichtig ist und nicht unterschätzt werden sollte.

**Dr. Rüdiger Pernice – Staatssekretär im Ministerium für Bildung,  
Kultur und Wissenschaft des Saarlandes**

Wir sollten versuchen, die Diskussion zwischen den Vertretern der Wissenschaftsorganisationen und den Ländern fortzuführen. Auch ich sehe ein großes Problem in den Verhaltensweisen von Männern schlechthin. Das kam in vielen Beiträgen zum Ausdruck. Es stellt sich die Frage, wie man vorgehen soll. Ich meine, ein wichtiger Ansatzpunkt ist die Schulung der Vorgesetzten. Die klassischen traditionellen Verhaltensmuster bei Vorgesetzten sind abzubauen. Man sollte sich selbst gerade in konkreten Situationen wie Personalgesprächen die Frage stellen, ob man das Notwendige getan hat. Nicht nur dann, wenn eine Frau an einen Vorgesetzten herantritt, sondern auch wenn ein männlicher alleinerziehender Mitarbeiter kommt und sagt, das Kind habe Masern, sollte ein Vorgesetzter prüfen, was zu tun und wie zu reagieren ist. Man muß wahrscheinlich auch selbst öfter über seinen eigenen Schatten springen.

Die Frage der Personalentwicklung wurde auch im Hinblick auf die Problematik der langfristigen Karriereplanung von Frauen angesprochen. Ich erinnere mich an eine Diskussion, die wir vor etwa 20 Jahren über die Situation der klinischen Forschung in Deutschland geführt haben. Hier war die langfristig angelegte Personalentwicklungsplanung/Karriereplanung junger Wissenschaftler ein ganz wichtiges Element. Ähnliches, d.h. eine langfristige Konzeption der Karriereplanung müßte man auch für Frauen entwickeln. So würde für junge Frauen eine gewisse Verlässlichkeit im beruflichen Werdegang erzielt. Wichtig dabei ist ein wissenschaftliches Coaching der Nachwuchswissenschaftlerinnen. Dieser Prozeß beginnt in der Schule mit der Aufgabe, das Interesse für naturwissenschaftlich-technische Fächer bei den Mädchen zu wecken

und sie systematisch zu ermutigen, wenn sie im Unterricht schüchtern auftreten. Es setzt sich fort bei der Ermutigung im Studium. Ich glaube, es ist eine wichtige Herausforderung für die Wissenschaftler, die schon im Dienst sind, insbesondere die Professoren, konsequent Studentinnen zu ermutigen, sich der Wissenschaft zu öffnen und eine wissenschaftliche Karriere ins Auge zu fassen. Eine einmalige Beratung genügt nicht; es muß vielmehr ein kontinuierlicher Prozeß sein. Fragen der Frauenförderung ebenso wie der Karriereplanung von Frauen müssen in der Personalentwicklungsplanung öffentlicher Verwaltungen einen entsprechenden Stellenwert erhalten. Hier liegen mögliche Ansatzpunkte.

Es wurde von einem Familienservice gesprochen, den ich nicht nur für Forschungseinrichtungen, sondern auch für Hochschulen für sehr interessant halte. Dabei stellen sich aber folgende Fragen:

- Wie kann er finanziert werden?
- Welche Instrumentarien kann man dafür entwickeln?
- Wo wäre er anzusiedeln?

Es liegt auf der Hand, daß wir nicht zusätzliches Geld zur Verfügung haben. Es wäre aber vielleicht ein Ansatzpunkt, bei den Wissenschaftsorganisationen anzufragen, ob sie bereit sind, einen gewissen Prozentsatz aus ihrem Etat zu erwirtschaften, um begleitende Hilfestellung zu geben. Hier müßten wir die Finanzminister oder deren Ehefrauen zur Mitarbeit motivieren.

Im übrigen weise ich darauf hin, daß im Interesse der Verwirklichung von Chancengleichheit in diesem Zusammenhang Ganztagschulen eine zentrale Rolle spielen. Mittelfristig werden wir nicht umhin kommen, mehr Ganztagschulen einzurichten. Hier stellt sich wiederum die Frage der Finanzierung. Aber wenn die Schülerzahlen rückläufig sein werden, wird sich der Spielraum für Ganztagschulen vielleicht vergrößern. Ich meine, auch darüber muß man ernsthaft reden. Vielleicht muß das Personal, das in Ganztagschulen eingesetzt wird, nicht nur aus voll ausgebildeten Lehrern bestehen. Eventuell gibt es - ähnlich wie in angelsächsischen Ländern - andere Personalkategorien, die hier sinnvoll eingesetzt werden können. Das Umfeld muß insofern sicherlich frauenfreundlicher gestaltet werden; da können wir in der Bildungsplanung insgesamt einen aktiven Beitrag leisten, wenn die Sensibilität weiter gefördert wird.

### **Prof. Dr. Ingolf Hertel – Präsident der WGL**

Ich möchte nochmals darauf hinweisen, daß der Vorwurf, die Männer würden die Frauen schlecht behandeln, heute nicht mehr gerechtfertigt ist. Als Mann kann ich sagen, daß wir alles tun, um den Einstieg von qualifizierten Frauen in die wissenschaftliche Laufbahn zu fördern. Heute werden Frauen teilweise sogar bevorzugt. Dies trifft sicher für die Naturwissenschaften zu. Man sucht dringend nach qualifizierten Frauen, die auf Führungspositionen gebracht werden können. Ich habe selbst erst kürzlich eine Wissenschaftlerin ins Ausland entlassen und habe zwei Töchter, die im naturwissenschaftlich-technischen Bereich tätig sind. Alle Maßnahmen, die heute ergriffen werden, deuten darauf hin, daß Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich a priori einen Vorteil haben, da wir dringend versuchen, ihre Situation zu verbessern.

Ich halte es geradezu für kontraproduktiv, wenn man formalistische Regelungen wie Quoten einführt, die dann Dinge erzwingen, die den Frauen letztlich schaden. Wenn Sie mit erfolgreichen Wissenschaftlerinnen reden, werden diese Ihnen durchweg bestätigen, daß sie von Quoten nichts halten.

Ich bitte Sie, stets zu bedenken, daß es hier auf die sekundären Faktoren, die die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere mit Familie betreffen, ankommt. Dies zeigt uns der Blick nach Frankreich oder Spanien. Ich möchte dazu auffordern, noch einmal vertieft zu analysieren, warum in unseren Nachbarländern eine andere Situation herrscht, was u.a. im Bereich der Ganztagschulen sehr deutlich wird.

Zu Ihrer letzten Frage, ob die Wissenschaftseinrichtungen bereit gewesen wären, einen Anteil zu erwirtschaften, glaube ich, daß sie dies durchaus versuchen würden, sobald die Finanzminister geeignete Voraussetzungen schaffen.

### **Senatorin Bringfriede Kahrs**

Mir scheint, daß man sich vermehrt Gedanken machen muß, ob in den Schulen der naturwissenschaftliche Unterricht zunehmend in Mädchengruppen durchgeführt werden soll, weil die Ergebnisse zeigen, daß aus solchen Gruppen mehr Mädchen in die Naturwissenschaften gehen und entsprechend studieren.

### **Dr. Barbara Dorn – Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände**

Aus Arbeitgebersicht möchte ich sagen, daß sich das Problem ähnlich wie in den Instituten auch an allen anderen Arbeitsplätzen stellt.

Auch aufgrund meiner persönlichen Erfahrung in der Vereinbarung von Familie und Beruf denke ich, daß es zwei Ansätze gibt, die weiterhelfen würden.

Der erste Ansatzpunkt wäre, daß es in Deutschland wie in anderen Ländern selbstverständlicher wird, schon in der Studienphase seine Kinder zu bekommen, zumal heutzutage in der Regel keine kinderreichen Familien gegründet werden. Das läßt sich vielleicht im Studium, das dadurch um ein oder zwei Jahre verlängert wird, mit entsprechenden Unterstützungseinrichtungen der Universitäten und dadurch, daß sich beide Elternteile engagieren, besser realisieren. Wenn man dann in die weiterführende Phase eintritt und sich habilitiert oder in ein Forschungsinstitut oder Unternehmen eintritt, sind die Kinder bereits im Kindergarten oder im Schulalter. Dann kann auf Versorgungseinrichtungen zurückgegriffen werden, von denen es allerdings noch zu wenige gibt. Heute ist es nicht problematisch, einen klassischen Kindergartenplatz für die Zeit von 8.00 bis 12.00 Uhr zu bekommen. Eine stärkere Unterstützung der Familien ist aber auf jeden Fall bei der Betreuung der Kinder in den Zeiten, die sie nicht in diesen üblichen Versorgungseinrichtungen verbringen können, erforderlich.

Der zweite Ansatzpunkt, in dem ich fast allen Vorrednern zustimme, liegt darin, daß es einerseits für Unternehmer, Institutsleiter sowie Personen, die Mitarbeiter einstellen, und andererseits für Mütter und Väter kalkulierbarer werden muß, Kinder in die Lebensplanung einzubeziehen. Dies bedeutet, daß man sich in viel stärkerem Maße darauf verlassen kann, daß zumindest für Kinder ab einem Lebensalter von drei Jahren in der Kindergarten- oder in der Grundschulphase eine Ganztagsbetreuung möglich ist. Da ein Kind normalerweise zwei Elternteile hat, ist es häufig der Fall, daß es an einigen Wochentagen ab mittags zu Hause betreut werden kann. Es geht nicht darum, Kinder an staatliche Stellen zu delegieren, vielmehr sollen andere Dinge, die man im Leben ebenfalls umsetzen will, in einem angemessenen Zeitrahmen erreichbar sein. Deshalb sollte die Möglichkeit zur besseren Planung einerseits für die jungen betroffenen Eltern und andererseits für diejenigen Institute oder Unternehmen, die diese junge Generation ins Berufsleben integrieren, gewährleistet sein.

**Dr. Bruno Zimmermann – Bereichsleiter für Förderungsverfahren und  
Forschungsinfrastruktur, Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)**

Aufgrund der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit möchte ich mich zu den beiden Fragen nach generellem Handlungsbedarf für die Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft und nach den erfolgversprechenden Ansätzen nicht äußern. Gleichwohl will ich eine Akzentuierung vornehmen. Wichtig bei den vorliegenden Empfehlungen des Wissenschaftsrates scheint mir, nicht erst bei der akademischen Qualifikationsphase, sondern breiter und früher einzusetzen. Dies ist heute schon in mehreren Statements gesagt worden und muß aufgegriffen werden.

Der zweite entscheidende Punkt in diesen Empfehlungen des Wissenschaftsrates ist bisher noch nicht angesprochen worden. Hier vertritt der Wissenschaftsrat die Ansicht, daß der Durchbruch nicht durch zusätzliche Förderprogramme, sondern durch die intelligente Handhabung der bestehenden Qualifikations- und Personalstrukturen erreicht werden kann. Ich könnte sogar zugespitzt sagen, daß Programme wie Stipendienprogramme der letzten anderthalb Jahrzehnte die Probleme eher verschärft haben. So ist jetzt beim wissenschaftlichen Nachwuchs - auch bezogen auf Frauen - zwar ein erfreulich breites Potential vorhanden, bei den Habilitanden spiegelt sich dies sogar besonders im Frauenanteil wider, jedoch steht dem ein starker Mangel an Frauen in Führungspositionen gegenüber. Dieses Problem ist nach wie vor nicht gelöst.

Da die Lage so ernst ist, kann man sich nicht nur auf eine Maßnahmenseite wie ordnungspolitische Vorgaben oder Familienservice beschränken, vielmehr ist eine baldige simultane Umsetzung sämtlicher Maßnahmen erforderlich.

Ergänzend weise ich auf die Habilitationen hin, die im Rahmen der frauenspezifischen akademischen Qualifikationsprozesse nicht unberücksichtigt bleiben können. Darüberhinaus sollte die zukünftige Rolle der Chancenverteilung bzw. Chancenkontingentierung bei den Habilitationen in unserem Hochschulsystem diskutiert werden. Habilitationen erfolgen nicht nur aufgrund der wissenschaftlichen Anforderungen in Hochschulen, sondern an manchen Fakultäten bestehen auch Kontingentierungen im Zeitablauf. Somit sind auch hier Fragen im Zusammenhang mit langfristiger Karriereplanung und Langzeitcoaching relevant. Insofern muß über Qualifikationsalternativen zur Habilitation in einem spezifischen Frauenförderungskontext nachgedacht werden.

Die DFG hat in ihrem Jahresbericht 1994, der unter dem Motto "Frauen in der Forschung" stand, dieses Thema bereits intensiv angesprochen. Bei den Stipendienprogrammen sind inzwischen sämtliche Antragsrichtlinien so modifiziert, daß den spezifischen Bedürfnissen von Frauen unter den Gesichtspunkten, die heute schon angesprochen worden sind, Rechnung getragen wird. Das reicht von Kinderbetreuungszuschlägen bis hin zur Flexibilisierung von Stipendien und dergleichen.

Zu den Begutachtungsprozessen der DFG und deren besonderer Angemessenheit für die Erfordernisse von Frauen liegen empirische Untersuchungen vor, die schon im damaligen Jahresbericht zitiert worden sind. Elke Gehnen hat in einer 1995 publizierten Studie nachgewiesen, daß Wissenschaftlerinnen bei der Begutachtung von Projekten bei der DFG nicht gegenüber Männern benachteiligt sind. Dies belegen auch die in dem Wissenschaftsratsbericht publizierten Zahlen. Die Bewilligungsquote im Normalverfahren liegt bei den Männern geringfügig über 60 % und bei den Frauen geringfügig unter 60 %. Der Unterschied beträgt in dieser Größenordnung 1,5 %-Punkte. Bei den Habilitationsstipendien sind die Frauen mit einer höheren Bewilligungsquote sogar erfolgreicher als die Männer. In den Stipendienprogrammen gestaltet sich der Frauenanteil sehr differenziert nach Fächern; insgesamt liegt er weit über den sonst üblichen Zahlen. In einzelnen Programmen dominieren die Frauen sogar bei der Anzahl der Bewilligungen.



In unserer Geschäftsstelle liegt der Frauenanteil an den Beschäftigten allgemein bei 60 % und im höheren Dienst bei über 30 %. Diesen erfreulichen Kennzahlen kann man gegenüberstellen, daß Frauen in Führungspositionen wie Sprecherinnen von Sonderforschungsbereichen, Leiterinnen von Forschergruppen oder Koordinatorinnen von Schwerpunktprogrammen ähnlich deplorabel unterrepräsentiert sind wie im akademischen Bereich allgemein. Das will ich nicht entschuldigend sagen, sondern im Sinne einer bleibenden Anforderung an die DFG. Diese Verhältnisse lassen sich nur im Kontext der vom Wissenschaftsrat vorgeschlagenen Maßnahmen angehen.

Bei den Stipendienprogrammen sieht die DFG aus den bereits genannten Gründen keinen akuten Handlungsbedarf. Diese Politik muß zweifellos konsequent fortgesetzt werden. Die entsprechenden Zahlen im Normalverfahren und in den Sonderforschungsbereichen (SFB) reflektieren die Verhältnisse an den Hochschulen. Alles, was heute zu Familienservice und anderen Strukturmaßnahmen gesagt worden ist, würde sich bei der Präsenz von Frauen als SFB-Sprecherinnen realisieren lassen. Dazu müßten z.B. an Orten, wo viele Sonderforschungsbereiche angesiedelt sind, gemeinsam solche Serviceangebote eingerichtet werden. Zudem wird die DFG in Einzelfällen von ihren Geldgebern ermächtigt, nicht nur Geld zum Zweck von Wissenschaft und Forschung, sondern auch z.B. zu deren Koordination auszugeben. Das haben wir erfolgreich bei den Graduiertenkollegs implementieren können. Analog dazu könnte man sich solche Maßnahmen bei den Sonderforschungsbereichen auch vorstellen.

Die DFG könnte sich vorstellen, daß über die seit mehreren Jahren laufenden Stipendienprogramme hinaus neue Programminitiativen gestartet werden könnten entsprechend einem zentralen Punkt in den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Etablierung von Pools für Qualifikationsstellen an Hochschulen. Auch in einer gewissen Konkurrenz zu bestehenden Qualifikationswegen, insbesondere der Habilitation, könnte ein Programm stehen, daß anstatt Stipendien die Förderung von Stellen mit einer besonderen Frauen- bzw. Familien-/Erziehungskomponente zum Gegenstand hat. Ich denke, daß in dieser Richtung noch Handlungsbedarf besteht.

Wenn man von Führungspositionen redet, muß man auch die Gremien der DFG berücksichtigen. Hier ist eine ähnlich kontinuierliche Aufwärtsbewegung zu verzeichnen wie bei den Bewilligungen im Normalverfahren. Wir stellen allerdings fest, daß der Versuch, die wenigen Wissenschaftlerinnen, die sich visibel im Bereich von Forschung und Forschungspolitik engagiert haben, für Gremien zu gewinnen, häufig an den im Vergleich zu Wissenschaftlern noch höheren Belastungen solcher Gremienmitglieder scheitert. Es ist wirklich schwierig und wird zunehmend schwieriger, Wissenschaftlerinnen zu überzeugen, diese zunehmend aufwendigeren Belastungen in DFG-Gremien oder in Fachgutachter-Ausschüssen der DFG bei steigenden Antragszahlen auf sich zu nehmen. Hier muß Überzeugungsarbeit noch erfinderischer werden als in der Vergangenheit.

### **Senatorin Bringfriede Kahrs**

Unser Papier von 1996 enthält einige Empfehlungen an die DFG. Daher möchte ich Sie fragen, ob es dazu schon Ergebnisse gibt. Ich denke dabei an den Hinweis, Frauen zu suchen und zu ermutigen, Anträge abzuliefern, noch bevor sie sich visibel auf wissenschaftlichem Gebiet hervorgetan haben. Hat es darüberhinaus Überlegungen bei der DFG gegeben, in Sonderforschungsbereichen (SFB) Teilprojekte ausdrücklich für Frauen zu reservieren?

### **Dr. Bruno Zimmermann**

Zu den Stipendienprogrammen, die im Zusammenhang mit den Hochschulsonderprogrammen und übrigen Programmen der DFG stehen, kann man schlicht mitteilen, daß es immer den Hinweis gegeben hat, daß sich diese Programme bevorzugt auch an Wissenschaftlerinnen richten. Wie die steigende Nachfrage zeigt, wurden diese Hinweise auch aufgenommen. Nebenbei gesagt kommt hinzu, daß die Verbreitung unserer Förderangebote auch auf elektronischem Weg wie bei anderen Einrichtungen dazu führt, daß die Information viel dichter und klientenbezogener ankommt als durch die bisher übliche Papierform. Daher kann man die

Befürchtungen, daß wir mit unseren Angeboten die Frauen nicht erreichen, aufgrund empirischer Erfahrungen ausräumen.

Die Empfehlung zu prüfen, ob in den Sonderforschungsbereichen Teilbereiche für Frauen reserviert werden können, ist nicht aufgegriffen worden. Es gibt aber bei den Sonderforschungsbereichen fachlich breit gestreute Teilprojekte, die von Frauen geleitet werden, und Teilprojekte, die sich mit Fragen zur Frauenforschung beschäftigen. Drei Graduiertenkollegs befassen sich gezielt im sozialwissenschaftlichen Bereich mit Fragen der Frauenförderung.

**Prof. Dr. Amélie Mummendey – Institut für Psychologie, Lehrstuhl für Sozialpsychologie, Friedrich Schiller-Universität Jena – Wissenschaftsrat**

Der Wissenschaftsrat hat Mitte Mai die Empfehlungen zur Förderung von Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung verabschiedet und noch einmal in zwölf Thesen zusammengefaßt. Dieses Papier ist heute im Verlauf der Stellungnahmen mehrmals lobend erwähnt und u.a. zur Grundlage für die Argumentation genommen worden. Daher brauche ich nicht noch einmal einen zusammenfassenden Überblick zu geben, sondern ich möchte nur einiges hervorheben, das mir auch angesichts dessen, was bisher gesagt worden ist, wichtig erscheint.

Der Wissenschaftsrat legt Wert darauf, in seinen Empfehlungen von jeder Form von Sonderprogrammen und -wegen zur Förderung von Frauen abzuraten. Er betont vielmehr die Notwendigkeit, Frauen wie Männer sozusagen "geschlechtsunauffällig" in Wissenschaft und Forschung zu etablieren und macht Empfehlungen, wie man auf diesen Weg gelangen kann. Es geht nicht darum, Frauen mit irgendwelchen Maßnahmen zu helfen, die sie aus besonders benachteiligten oder belasteten Situationen befreien. Es geht darum, Maßnahmen zu ergreifen, die Bewußtseinsänderungen fördern und deutlich machen, daß es eigentlich die Veränderung der Lebenssituationen aller Beteiligten - Frauen wie Männer - betrifft. Wie heute schon gesagt worden ist, können Familienpflichten natürlich nicht nur eine Belastung für Frauen, sondern für alle Beteiligten, Frauen wie Männer, darstellen. Das sind ja Frauen wie Männer. Um dort ansetzen zu können und die aktive und intensive Teilnahme und Beteiligung an Wissenschaft und Forschung für Frauen und Männer zu gewährleisten, ist es dringend notwendig, bestimmte Rahmenbedingungen zu realisieren.

Es ist heute verschiedentlich angesprochen worden und steht mit starker Betonung in den Empfehlungen des Wissenschaftsrates, daß die Rahmenbedingungen, die für eine chancengleiche Partizipation von Frauen und Männern im Hochschulbereich und in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen notwendig sind, geschaffen werden müssen. Dazu gehört eine ausreichende Zahl von Einrichtungen zur Kinderbetreuung. Das kann nicht genug betont werden und ist eine zentrale Voraussetzung, um die Bereitschaft zu wecken, einen solchen Lebensweg, wissenschaftlich als Forscherin oder Forscher tätig zu sein, einzuschlagen und diesen Lebensweg attraktiv zu machen.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt zu bedenken, daß die Bereitstellung von solchen Kinderbetreuungseinrichtungen Aufgabe des Staates ist. Die Hochschulen und auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen stellen aber für ihr Personal unmittelbar die Arbeitgeber dar und tragen in ähnlicher Weise für ihre Studierenden Verantwortung. Deshalb könnten dort ähnliche Konzepte entwickelt werden, die in Wirtschaftsunternehmen mit lebensphasenorientierter Personalpolitik ansatzweise praktiziert werden. Dies bedeutet, daß sich Hochschulen und außeruniversitäre Forschungsinstitute als Arbeitgeber und Verantwortliche mit diesem Problem auseinandersetzen und versuchen, Lösungen zu realisieren.

Es ist noch einmal zu betonen, daß alle Maßnahmen darauf hinauslaufen oder das Ziel verfolgen sollten, sich selbsttragende Prozesse der wachsenden Beteiligung von Frauen aufzubauen, also keine Sonderwege einzurichten. Oberste Priorität hat die nachhaltige Integration von Frauen in das bestehende Wissenschaftssystem. Dies kann auf die folgende Weise geschehen - wozu ich einige Punkte erwähnen will - und zwar nicht erst bei fortgeschrittenen Statio-

nen der wissenschaftlichen Qualifikation, sondern bereits bei der Gestaltung von Studienangeboten:

Studienangebote und -abschlüsse sollten, letztlich unabhängig vom Geschlecht, verstärkt in der Form angeboten werden, daß sie unterschiedlichen Lebensplanungen, Erwartungen an das Studium und beruflichen Wünschen gerecht werden. Dies soll durch eine mögliche Differenzierung der Abschlüsse und Flexibilität der Studienstrukturen gewährleistet werden. Hierzu gehört auch die Einrichtung von Teilzeitstudienangeboten.

Ein weiterer Punkt könnte als Übergangsmaßnahme oder zur Unterstützung der Phasen, vielleicht bis hin zur Erreichung dieses Ziels der geschlechtsunabhängigen Flexibilisierung der Lebensplanung dienen. Man sollte überlegen, in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei der Promotionsförderung z.B. Stipendien oder Promotionsstellen an Frauen und Männer proportional zur geschlechtsspezifischen Promotionsintensität zu vergeben. Die geschlechtsspezifische Promotionsintensität bedeutet nichts anderes als den Prozentanteil der Promotionen gemessen an den Abschlüssen im grundständigen Studium. D.h., es sollte überlegt oder empfohlen werden, Förderungen und Stellen orientiert an den Absolventenzahlen der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe zu vergeben.

Solange Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Stellen benachteiligt werden, sollte der Einstieg in den Wissenschaftsbetrieb durchaus über gezielte Stellenprogramme ermöglicht werden. Insbesondere in Fächern mit stark ausgeprägter Unterrepräsentanz sind Frauen bei der Vergabe von Qualifikationsstellen prioritär zu berücksichtigen.

Alle Maßnahmen sollen möglichst schnell Veränderungen einleiten.

Ein letzter Punkt, der heute noch nicht angesprochen worden ist, ist ebenfalls Bestandteil dieses "Empfehlungsnetzwerkes", wie ich es einmal nennen möchte. Es handelt sich ja nicht nur um einen Katalog, sondern um ein Netzwerk von Empfehlungen, die ineinandergreifen sollen. Bei diesem letzten Punkt geht es darum, dafür zu sorgen, daß der gesamte Prozeß der wissenschaftlichen Weiterqualifikation von Beginn an transparent und im hochschulübergreifenden Wettbewerb stattfindet. So sollen auch Qualifizierungsstellen öffentlich ausgeschrieben werden, auf die sich dann Frauen und Männer bewerben können. Die notwendigen Qualifikationsstufen, etwa in der fortgeschrittenen Karriere mit der Habilitation, sollen an Bedeutung gewinnen. Durch ein transparentes, hochschulübergreifendes Qualitätsmonitoring von Beginn an sollten die Benachteiligungen von Frauen abgemildert werden.

Mit dem Abbau der Unterrepräsentanz und der gegenwärtig bestehenden Benachteiligung von Frauen durch die allgemeinen Rahmenbedingungen, die geschlechtsspezifisch wirken, wird nicht nur ein Grundrecht eingelöst, sondern auch ein erhebliches Potential an wissenschaftlicher und forschender Leistung genutzt, das sonst brach läge. Deshalb brauche ich natürlich nicht zu erwähnen, daß alle diese Maßnahmen und Empfehlungen als besonders bedeutsam und zentral angesehen werden.

**Prof. Dr. Christine Labonté-Roset – Rektorin der Alice-Salomon-Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin – Hochschulrektorenkonferenz (HRK)**

Zunächst möchte ich bemerken, daß meine Stellungnahme im Gegensatz zu meinen Vorrednerinnen und Vorrednern in erster Linie meine persönliche Stellungnahme ist. Sie ist nicht mit dem Präsidium der HRK abgestimmt, da die HRK sich in letzter Zeit nicht mit diesem Thema beschäftigt hat. Ebenso existiert inzwischen die Arbeitsgruppe zu Frauen in der Wissenschaft, die es Anfang der 90er Jahre gab, nicht mehr. Ich denke, ich bin von der HRK gebeten worden, hier eine Stellungnahme abzugeben, vor allem weil ich im Plenum der HRK eines der drei stimmführenden weiblichen Mitglieder bin. Wir haben inzwischen zehn oder elf Hochschulrektorinnen, die aber nicht alle stimmführend sind, da die Fachhochschulen über die Landesrektorenkonferenzen nur jeweils nach Größe des Bundeslandes Vertreter oder Vertreterinnen schicken.

Zunächst möchte ich noch eine andere kurze Vorbemerkung machen. Hier wurde zwar schon häufig auf die skandalöse Unterrepräsentierung von Frauen gerade an deutschen Hochschulen hingewiesen, ich möchte Ihnen dennoch einen Blick von außen nicht vorenthalten. Michael Bodemann, Professor für Soziologie an der Universität Toronto, der sich z.Z. gerade am Wissenschaftskolleg in Berlin befindet, beschreibt die Situation. Er geht von der im internationalen Maßstab unvergleichlichen Privilegierung der Professoren aus und fährt dann fort, wie ich nun zitiere: "Auf deutschen Hochschulen wird typischerweise aus dem eigenen Milieu rekrutiert, was sowohl den provinziellen Charakter der Universität wie auch ihre Frauenfeindlichkeit erklärt. Man muß schon lange suchen, bis man in einem modernen Industriestaat heute auf eine Professorenschaft mit einem gegen Null tendierenden Anteil von Frauen stößt und auf Forschungsfördersysteme, die mit Altersbeschränkungen eklatant Frauen diskriminieren."

Ich denke, man muß ab und zu den Blick von außen wagen. Wir, die ständig damit beschäftigt sind - und ich gehe davon aus, daß hier die Fachleute sitzen, die sich mit diesen Fragen mehr oder minder permanent auseinandersetzen - sind in der Analyse der Situation zu unkritisch geworden.

Nun komme ich zu den Fragen, wo ich den Handlungsbedarf zur Förderung von Frauen sehe, und welche Ansätze meines Erachtens erfolgversprechend sind.

Erstens würde ich sagen, die Struktur der Hochschulen und die dort vorherrschenden Standards in der Beurteilung von Qualifikationen führen dazu, daß Lehre und Leistungen in der Lehre immer noch systematisch unterbewertet werden. Dabei zeigen Erfahrungen in der Lehrevaluation, daß sich Frauen hier nicht nur sehr viel stärker engagieren, sondern häufiger gerne lehren. Viele Frauen engagieren sich also stark in der Lehre und nicht nur im Schwerpunktbereich der wissenschaftlichen Publikationen. In den entsprechenden Evaluationen werden sie auch häufiger positiv bewertet. Die Lehrleistungen müssen daher im Berufungsverfahren für Professuren sehr viel stärker gewichtet werden als bisher.

Zweitens sind bei der Denomination von Professuren Frauenbeauftragte, Frauenkommissionen usw. ebenso zu beteiligen wie bei der Stellenausschreibung selbst, da hier die Weichen gestellt werden. Dabei ist meines Erachtens darauf zu achten, daß es zu möglichst vielen Teildenominationen kommt für Genderstudies innerhalb von Fachgebietsausschreibungen, und zwar nicht nur in den Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften. Dies kann und muß durchaus für die übrigen Gebiete gelten.

Ich möchte nun weitere Anmerkungen zu Berufungsverfahren machen. Zu den Anhörungen für Berufungen sind entsprechend der Stellenausschreibung für eine bestimmte Zeit alle formal qualifizierten Frauen einzuladen, wenn man hier wirklich Unterrepräsentation abbauen will.

Es besteht Einigkeit bei den Empfehlungen im Wissenschaftsrat, in der Bund-Länder-Kommission und in der GFMK, daß in den Hochschulen neben Zielvereinbarungen zur Festlegung des Frauenanteils bei Personalentscheidungen Anreiz- und Sanktionssysteme zur Verteilung von Mitteln wichtig sind. Es gibt Erfahrungen, z.B. an der FU Berlin, daß dies durchaus positiv wirkt.

Nach außen müssen Evaluation und Lehrberichte ausdrücklich Frauenförderung als Parameter miteinbeziehen. Hierzu gehört erst recht, daß ein Qualitätsparameter oder Leistungsindikator für die Frauenförderung bei der Einführung von Kennziffersystemen zur Verteilung von staatlichen Zuweisungen pro Hochschule miteinbezogen wird, wie es z.B. in Berlin nach den Hochschulverträgen vorgesehen ist.

Ich stimme dem Wissenschaftsrat nicht zu, wenn er sagt, daß er keine Sonderprogramme für Frauen wünscht. Es ist richtig, daß die allgemeinen Hemmnisse sehr viel rascher und stärker abgebaut werden müssen. Dazu gibt es gute Empfehlungen des Wissenschaftsrates. Ich bin aber der Meinung, wir brauchen nach wie vor noch Sonderprogramme. Wir müssen beide Wege gehen, wenn wir zur raschen Erhöhung des Frauenanteils kommen wollen. Dies haben alle Erfahrungen bei Länder-Sonderprogrammen in Nordrhein-Westfalen, Berlin oder Niedersachsen gezeigt. Nur so können wir vielleicht mehr Professorinnen als Identifikationsfiguren finden, die dann auch dazu beitragen, die hier geforderten Einstellungen und Mentalitätsveränderungen zu erleichtern.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen sollte der Frauenbeauftragten oder den Frauenkommissionen der Hochschulen das Vorschlagsrecht für ein Mitglied der Hochschulleitung bzw. von Leitungsgremien in den Fachbereichen eingeräumt werden.

Zum Abschluß möchte ich eine für mich wichtige Frage speziell zur Nachwuchsförderung an Fachhochschulen aufgreifen. Wir wollen verstärkt unseren eigenen Nachwuchs fördern. Dazu gehört die Erleichterung von Promotionen für Männer ebenso wie für Frauen. Hierzu wünsche ich mir eindeutige Länderregelungen, um den zum Teil sehr rigiden Promotionsordnungen der Universitäten entgegenzusteuern sowie eindeutige Zulassungsregelungen für ausgezeichnete Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen. Ein erster Schritt ist z.B. die Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes, das ein erfolgreiches zweisemestriges Universitätsstudium und dann eine unmittelbare Zulassung zur Promotion vorsieht und nicht, wie bisher in den meisten Ländern, sogenannte Eignungsfeststellungsverfahren vorschreibt. Wie wir gerade an unserer eigenen Hochschule praktizieren, gehört hierzu speziell für Fachhochschulen, verstärkt Frauen, die bereits in der Berufspraxis sind, wieder an die Hochschule zurückzubinden und ihnen die Promotion zu ermöglichen. Dazu haben wir eigene Promotionskolloquien, inzwischen in Zusammenarbeit mit Universitäten, eingerichtet. Zur Vorbereitung eines festen Promotionsvorhabens zum Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Arbeit, was sehr wichtig ist, haben wir Stipendien ausgeschrieben. Es handelt sich um ein Stipendienprogramm, das den Frauen diese Vorbereitungsphase ein Jahr lang finanziert. Ich denke, mit festen Promotionsvorhaben und festen Anträgen sind dann für die Promotion selbst sehr viel leichter auch Mittel aus anderen Quellen zu bekommen.

#### **Prof. Dr. Klaus Habetha – RWTH Aachen – Vizepräsident der HRK**

Ich spreche etwas mehr für die Universitäten und darf mich ganz kurz fassen. Die HRK hat natürlich seit einiger Zeit gewußt, daß der Wissenschaftsrat sich mit dieser Fragestellung beschäftigt. Wir haben auf das Ergebnis gewartet, werden die Angelegenheit diskutieren und versuchen, entsprechende Umsetzungen in den Hochschulen zu erreichen.

Ich persönlich stimme nicht allen Äußerungen des Wissenschaftsrates zu, aber ich glaube, das ist ein wesentlicher Schritt, der für die Hochschulen viele Anregungen bringt.

Zum konkreten Handlungsbedarf in Ansätzen möchte ich kurz die drei oder vier Stationen durchgehen. Auf der Studierendenebene sehe ich den akuten Handlungsbedarf nicht so sehr. Es wird selbstverständlich geworben für junge Frauen in Naturwissenschaften und Technik. Ich kenne keine technische Hochschule, die das in ihrem Bereich nicht macht. Da dieser Unterrepräsentation auf der anderen Seite Fächer gegenüberstehen, in denen der Frauenanteil überwiegt, beurteile ich die Situation nicht als dramatisch.

Anders gestaltet sich die Lage auf der Promotionsebene. Da sehe ich zwar keine strukturellen Fragen, aber aufgrund meiner Erfahrung und allgemeiner Informationen existiert dort als Hindernis etwas ähnliches wie ein traditionelles Rollenbild. Ein junger Mann, dem man die Promotion anbietet, würde sie nie ablehnen, eine junge Frau lehnt sie ab. Das habe ich selbst erlebt. Die Gründe dafür sind sehr verschieden und in dem jeweiligen Moment durchaus plausibel. Ich

glaube, daß hier ein entsprechend vorbereiteter Beratungsdienst wichtig ist, um den jungen Frauen Mut zu machen, sich an die Promotion zu wagen und sie in ihre Lebensplanung einzubeziehen.

Für den wichtigsten Punkt halte ich ganz klar die Habilitation, natürlich nicht im technischen Bereich, wo die Karriere über die Industrie abläuft. Im Gegensatz zu den Äußerungen des Wissenschaftsrates halte ich dort - zumindest für eine gewisse Zeit - weiterhin auf Frauen ausgerichtete Habilitationsprogramme für sinnvoll. Nordrhein-Westfalen hat mit seinem Lise-Meitner-Programm meines Erachtens recht gute Erfolge erzielt. Das darf nicht ins Uferlose gehen. Nordrhein-Westfalen hat im Jahr 20 Stipendien vergeben; die Anträge wurden von Jahr zu Jahr besser. Ich glaube, daß das Programm sich Ansehen erworben hat. Es ist natürlich darauf zu achten, daß dies nicht unter dem Motto "Frauenquote" läuft, sondern unter dem Motto "hervorragende Wissenschaftlerinnen". Das ist eigentlich erreicht worden. Ich glaube, daß man auf diese Weise tatsächlich hervorragende junge Frauen zur Habilitation bringt. Die Habilitationsquote muß einfach erhöht werden, weil man erst dann hoffen kann, mehr Professorinnen für die Hochschulen zu gewinnen.

Bei den Berufungen selbst haben Sie uns Zahlen u.a. für die Universitäten übersandt, die 11 % der Bewerbungen, 13 % der Listenplätze und 15 % der Berufungen für Frauen ausweisen. Da muß man eigentlich sagen, daß momentan sicher nicht mehr zu erreichen ist. Man muß sich auch versehen, daß nicht eine Situation eintritt, in der auf Listen platzierte Frauen unabhängig von ihrer Platzierung berufen und deshalb vorsorglich gar nicht mehr in die Listen aufgenommen werden, wie es in Nordrhein-Westfalen in der Vergangenheit geschehen ist. Darauf reagieren die Fakultäten natürlich sofort.

Grundsätzlich würde ich sagen, daß die Probleme nicht auf der Berufungsebene, sondern bei den Promotionen und bei den Habilitationen liegen.

**Thomas Oppermann – Niedersächsischer Minister für  
Wissenschaft und Kultur**

Ich finde, Herr Zimmermann hat zu Recht im Zusammenhang mit der Frauenförderung das Chancenkongruenzsystem Habilitation in Frage gestellt. Ich glaube, wir sind uns darüber einig, daß dies ein großes Hindernis ist, das für Frauen noch schwieriger zu überwinden ist. Es stellt sicherlich auch ein generelles Handikap bei der Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlern in Deutschland dar. Aber auch da plädiere ich dafür, keine Sonderregeln zu schaffen nach dem Motto "Frauen sind von Habilitationen zu befreien, Frauen sind von der Regelvoraussetzung zu befreien". Hier müßte es eine generelle Regelung geben, weil eine Sonderregelung eine stigmatisierende Wirkung hätte. Es gibt jedoch genügend Gründe, die Habilitationen generell in Frage zu stellen, so daß dieses Zusatzargument nur eines von mehreren darstellt.

Bei Ihren Beiträgen habe ich mir eine grundsätzliche Frage gestellt, weil Sondermaßnahmen tendenziell von Ihnen eher abgelehnt worden sind. Dabei handelt es sich um die Frage, ob ich Frauenförderung zu einer Pflichtaufgabe oder einem Pflichtprogramm mache oder ob ich versuche, Frauenförderung durch Motivation und Interesse zu erreichen. Wenn Frauenförderung Pflicht ist, ist das Ergebnis von der Dienstauffassung der jeweiligen Akteure abhängig, d.h. davon, wie sie ihre Pflicht ausüben. Da im wissenschaftlichen Bereich Männer dominieren, bin ich nicht sicher, daß sie ihrer Pflicht aufgrund ihrer persönlichen Situation immer voll nachkommen. Deshalb ist es wichtig, daß mehr Frauen Führungspositionen einnehmen, nicht nur, weil sie dort Vorbildfunktionen für den ganzen Betrieb oder die ganze Branche ausüben, sondern auch, weil sie interessengemäß anders handeln.

In Niedersachsen haben wir inzwischen elf Vizepräsidentinnen an den Hochschulen, drei Fachhochschulpräsidentinnen und auch die erste Universitätspräsidentin in Deutschland an

der Universität Hildesheim. Das ist kein Zufall und kein Ergebnis von Quoten, sondern das Resultat einer achtjährigen gezielt angestrebten politischen Entwicklung, auf die die Hochschulen auch reagiert haben.

Herr Zimmermann, bei dem kurzen Wortwechsel zwischen Ihnen und Frau Kahrs zur stärkeren Nutzung der Sonderforschungsbereiche für die Frauenförderung haben Sie gesagt, die Reservierung bestimmter Bereiche für Frauenforschung oder Frauenthemen sei nicht erweiterbar.

Wir führen in Niedersachsen ab Januar 1999 Globalhaushalte ein, zunächst an den Fachhochschulen. Wir überlegen ernsthaft - darauf hat Frau Labonté-Roset bereits hingewiesen - im Rahmen der Globalhaushalte und der mit ihnen verbundenen leistungsorientierten Ressourcensteuerung Frauenförderung als ein Kriterium für die Mittelvergabe einzubauen. Das ist dann eine andere Form von Frauenförderung. Sie ist nicht mehr eine Pflicht der Hochschule, sondern sie liegt in deren existentiell, pekuniärem, finanziellem Interesse.

Ich glaube, daß sich politische Prozesse über finanzielle Interessen immer noch am wirkungsvollsten steuern lassen. Deshalb frage ich Sie, ob Sie sich nicht vorstellen können, bei der Vergabe von Sonderforschungsbereichen, die ja den Vorzug haben, sehr langfristig bis zu 15 Jahren laufen zu können, anzusetzen. Dies nicht im Sinne von Quoten, denn es muß allein die Qualität der Forschungsarbeit und der Ziele maßgeblich sein. Es wäre aber denkbar, im Zusammenhang mit der Vergabe und der Verlängerung von Sonderforschungsbereichen mit den Trägern konkrete Zielvereinbarungen abzuschließen, die ihnen im Laufe von mehreren Jahren die Möglichkeiten geben, ihr Verhalten im Bereich der Frauenförderung kontinuierlich zu verbessern und die Verlängerung eines Sonderforschungsbereiches in gewissem Maße davon abhängig zu machen. Ich halte das nicht für ein diskriminierendes oder stigmatisierendes, sondern für ein intelligentes Instrument, mit dem man vor allen Dingen den Trägern auch die Möglichkeit geben würde, langfristig eine solche Entwicklung einzuleiten. Können Sie sich so etwas vorstellen?

### **Senatorin Bringfriede Kahrs**

Ich kann mir gut vorstellen, daß sich durch derartige finanzielle Anreize auch Männer stärker für die Frauenförderung engagieren würden.

### **Hans-Jürgen Bube – Hauptabteilungsleiter Personal der Fraunhofer-Gesellschaft**

Ich möchte Gedanken, den meine Vorrednerinnen und Vorredner bruchstückweise angesprochen haben, in einen Zusammenhang bringen. Wir haben vom Wissenschaftsrat gehört, daß es nicht günstig ist, zahlreiche Frauensonderprogramme aufzulegen. Nach Aussage von Herrn Dr. Zimmermann gibt es eine Vielzahl von Stipendienprogrammen. Nach Ansicht von Frau Dr. Hansen geht es trotzdem nicht richtig weiter. Ein anderer Teilnehmer hat gesagt, daß die Langzeitqualifikation fehlt.

Ich meine, wenn ein übergeordnetes Gremium wie die BLK zur Verfügung steht, dieses versuchen sollte, die unterschiedlichen Aspekte von Sonderprogrammen, Stipendien usw. - anschließende Weiterbeschäftigung auf Stellen, z.T. haushaltsrechtliche Probleme - in einem Programm zusammenzuführen. Man sollte eine Entwicklungslinie ausarbeiten von Sonderstipendienprogrammen (Sonderprogramme für Studierende, Doktorandenprogramme), bis hin zu einem Programm zur Fortführung der Arbeit in einer Forschungseinrichtung, in der dann Stellen erforderlich sind.

**Prof. Dr. Amélie Mummendey - Wissenschaftsrat**

Ich möchte dies vielleicht noch etwas klarer darstellen. Die Situation der geschlechtsunauffälligen wissenschaftlichen Qualifikationen ist die Zielvorstellung, und die Maßnahmen und Empfehlungen auf dem Wege dorthin sollten im Hinblick auf ihre Funktionalität zur Erreichung dieses Zieles gesehen werden.

Die derzeitigen Maßnahmen sind bei dieser extremen Unterrepräsentation von Frauen sicherlich nicht geschlechtsunauffällig. Aber ich möchte mit besonderer Betonung darauf hinweisen, daß nicht angestrebt werden soll, Sonderwege zu unterstützen, die aus meiner fachlichen Überzeugung heraus dem Ziel sogar abträglich sein werden.

Anstelle von Quoten und Sonderprogrammen sollte man aber durchaus - wie es auch der Wissenschaftsrat in seiner Stellungnahme zu Zielvereinbarungen empfiehlt - Maßnahmen zur Motivierung ergreifen, um an gewissen Orientierungswerten wie der Promotionsintensität den Frauenanteil zu erhöhen. Aber dies soll eben nicht durch festgelegte Quoten, sondern durch Motivierung geschehen, die vielleicht durch Mittelanreize gefördert werden könnte mit der Zielsetzung, diese geschlechtsunauffällige Gleichstellung zu erreichen. Dazu möchte ich jetzt noch einmal betonen, daß es nicht reicht, sich einfach nur auf Frauen ausgerichtete Maßnahmen zu überlegen und immer diese defizitäre Hintergrund Sicht zu haben. Damit meine ich die Erkenntnis, daß Frauen im Hinblick auf diese wissenschaftliche Qualifikation eine defizitäre Lebenssituation haben, der mit geeigneten Mitteln abgeholfen werden muß. Vielmehr sollte die Sichtweise vorherrschen, daß die gesamte Organisation des Lebens und der verschiedenen Lebensbereiche von Männern und Frauen zur Disposition gestellt wird, so daß auf diese Weise die Unterschiede aufgehoben werden können. Zu dieser Flexibilisierung oder der Denkbarkeit unterschiedlicher, geschlechtsunabhängiger Lebensentwürfe oder Lebenspläne gehört auch die Transparenz der Stellenvergabe. Ebenso darf man sich nicht nur auf die Habilitation als einziges Hindernis konzentrieren. Vielmehr sind eine höhere Transparenz und die Vorverlegung des Qualifikationsmonitoring über die Hochschulen hinweg in dem Prozeß der Qualifikation bis zum Hochschullehrer anzustreben. Das betrifft wiederum beide Geschlechter, aber Frauen dürften davon profitieren.

**Senatorin Prof. Dr. Christine Labonté-Roset**

Ich sehe irgendwo in diesem Punkt in der Stellungnahme des Wissenschaftsrates eine Widersprüchlichkeit. Mit den von Ihnen genannten Zielen stimme ich völlig überein, aber diese Ziele sind nicht kurzfristig zu erreichen. Deshalb würde ich sagen, daß wir bei der jetzigen Ausgangslage selbstverständlich alle genannten Einzelschritte verfolgen müssen. Einstellungsveränderungen, Mentalitätsveränderungen, Motivierung usw. müssen vorangetrieben werden.

Für eine befristete Zeit brauchen wir aber immer noch Sonderprogramme wie z.B. das Berliner C1/C2-Professorinnen-Programm, das zum ersten Mal wirklich zu Veränderungen und Erhöhungen des Anteils von Frauen auch in den Naturwissenschaften geführt hat. Ähnliches gilt für Programme mit Teildenominationen von Frauen- und Geschlechterforschung innerhalb eines breiteren Fachgebietes. Diese Punkte haben meines Erachtens für eine begrenzte Zeit zentrale Bedeutung. Ich spreche nicht von den einfachen Stipendienprogrammen, um die es mir sehr viel weniger geht. Ich halte es nicht für günstig, daß man sich heute so stark auf Verbesserungen des Service für Vereinbarkeit von Familienpflichten und Wissenschaft konzentriert. Ich denke, es ist wichtig, daß es da Verbesserungen gibt, was schon alleine ein Vergleich der Möglichkeiten und Angebote für Kinderbetreuung usw. in Frankreich und Deutschland zeigt. Ich würde mich jedoch nicht ausschließlich darauf konzentrieren, vor allem auch deshalb nicht, weil wir uns andererseits darüber klar sein müssen, daß gerade der Wissenschaftsbereich häufig eine größere Flexibilität von Arbeitszeiten und Verteilung von Arbeit bietet als andere Bereiche. Das bedeutet nicht, daß ich die Vorschläge zu Familienservice usw. ablehne, aber es scheint mir wichtig, die Tatsache zu berücksichtigen, daß zumindest in den Hochschulen, in die ich Einblick habe, eine größere Flexibilität besteht z.B. bei Arbeitszeitvereinbarungen und



Arbeitsmöglichkeiten zu Hause und in der Hochschule. Entscheidend sind nach wie vor die Einstellungen der Kollegen und der Vorgesetzten und nicht die Schwierigkeiten, Kinder, Familie und Wissenschaft miteinander zu vereinbaren.

Zum letzten Punkt, den Sie erwähnten, den Globalhaushalten, möchte ich folgendes anmerken: Wir haben in Berlin seit Bestehen der Hochschulverträge Globalhaushalte. Dies betrifft das Jährlichkeitsprinzip, die wechselseitige Deckungsfähigkeit usw. Wenn jetzt die geplanten Kennziffersysteme für die Mittelzuweisung eingerichtet werden sollen, muß als nächster Schritt nun notwendigerweise Frauenförderung als wesentlicher Inhaltspunkt hinzukommen. Ich stimme mit Ihnen völlig darin überein, daß dies auf ganz andere Art und Weise einen Antrieb zur Schaffung von Zielvereinbarungen mit Anreiz und Sanktion auch innerhalb der Hochschule bringen wird.

#### **Prof. Dr. Ingolf Hertel – Präsident der WGL**

Ich verfolge die Beiträge mit großem Interesse, insbesondere, da ich nebenbei Mitglied der Freien Universität Berlin bin. Diese hat 1968 schon einmal Aufsehen erregt. Die Kollegen Professoren, die heute noch unter dem bekannten Titel "Discount-Professoren" leiden, wissen, was es bedeutet, wenn man außerwissenschaftliche Kriterien plötzlich auf ganze Gruppen von Menschen anwendet. Deswegen würde ich äußerst vorsichtig sein, nicht-wissenschaftliche Qualitätsgesichtspunkte als primäre Entscheidungshintergründe zu nehmen. Ich glaube, wir würden nicht im Sinne der betroffenen Frauen handeln, wenn wir in fünf oder zehn Jahren darauf hinweisen müßten, daß dies auch eine Art "Frauen-Discount-Professur" war. Ich denke, das wäre außerordentlich gefährlich und würde die gesamte Entwicklung, die nun beginnt, in eine Richtung lenken, die nicht zielführend ist.

Ich war fünf Jahre lang Berichterstatter für Sonderforschungsbereiche, kann mir aber nicht vorstellen, daß die Sonderforschungsbereiche nach dem Kriterium des Frauenanteils finanziert werden. Die Finanzierung entsprechender Projekte richtet sich ausschließlich nach Ergebnissen und Bedarf. Es scheint mir nicht möglich, hier auf einmal das Kriterium Frauenförderung in die wissenschaftliche Diskussion einzubringen.

Auch der Wissenschaftsrat evaluiert Institute der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz streng nach deren wissenschaftlichen Leistungen. Wenn dann Institute diesen wissenschaftlichen Leistungskriterien nicht entsprechen, wird strikt empfohlen, sie aus der Förderung herauszunehmen.

Ich sehe dies im Zusammenhang mit dem internationalen Konkurrenzettbewerb, in dem wir uns befinden. Andere Länder nehmen hier eine gute Position ein, weil sie viele leistungsfähige Frauen haben und weil Frauen im Wissenschaftsbereich erfolgreich sind. Ich kann mir nicht vorstellen, Kriterien anzuwenden, die sich nicht in erster Linie an diesem wissenschaftlichen Qualitätsstandard ausrichten.

#### **Senatorin Bringfriede Kahrs**

An dieser Stelle wage ich die provokative Anmerkung, daß wir es in den bestehenden von Männern dominierten gesellschaftlichen Strukturen durchaus mit Gelassenheit betrachten können, wenn auch unterqualifizierte Männer auf Professuren berufen werden.

#### **MinDirigent Dr. Ulrich Schmidt – Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Brandenburg**

Auch ich bin dieser Diskussion mit großem Interesse gefolgt und habe vor allem festgestellt, daß bis auf die Vertreter der HRK von allen Diskussionsteilnehmern eigentlich nicht ordnungspolitische Maßnahmen, sondern familienspezifische oder auch Sonderprogramme gefordert wurden. Wenn ich Frau Labonté-Roset, die für die Fachhochschulen spricht, richtig verstanden habe, würde ich gerne zwei Fragen an sie und eine an Herrn Habetha stellen.

Erstens frage ich Sie, Frau Labonté-Roset, ob es strukturelle Unterschiede zwischen Fachhochschulen und Universitäten gibt, ähnlich wie Herr Dr. Zimmermann es einleuchtend für die Habilitation dargestellt hat? Er hat es als chancenkontingentierendes Instrument oder Institution bezeichnet. Gibt es Vergleichbares etwa hinsichtlich der Promotion? Sie haben das in meinen Augen geschlechtsunabhängig dargestellt, auch für die Professoren-Rekrutierung an Fachhochschulen.

Des weiteren klingt es einleuchtend, wenn man Frauenförderung als Parameter für eine leistungsorientierte Mittelzuweisung zugrunde legen will. Minister Oppermann hat sich auch in dieser Richtung geäußert. Daher frage ich zweitens, wie das konkret auch an Hand des vorliegenden Zahlenmaterials geschehen soll.

Ihre letzte Bemerkung, Herr Habetha, klang für mich alarmierend. Sie sagten sinngemäß, Frauen seien immer berufen worden, solange sie auf Berufungslisten standen. Die Fakultäten hätten dann dafür gesorgt, daß sie gar nicht mehr auf die Berufungslisten kamen. Das solle man sehr sorgfältig beobachten. Ich halte dies nicht für eine hinreichende Schlußfolgerung. Obschon ich es in Brandenburg nicht vermisste, da wir uns mit dem Anteil der Professorinnen bei den Berufungen in einer günstigen Situation befinden, habe ich in dem Zusammenhang erwartet, daß Sie schlußfolgern, es müsse - etwa wie in Niedersachsen - gesetzlich sichergestellt werden, daß Berufungskommissionen einen bestimmten Frauenanteil bei den stimmberechtigten Mitgliedern haben. Dies hat aber keiner der Vertreter der HRK gefordert.

#### **Senatorin Bringfriede Kahrs**

Herr Habetha, Sie haben gesagt, die HRK habe bisher nicht reagiert, sondern habe abwarten wollen. Es stellt sich aber die Frage, ob es möglich gewesen wäre, jetzt schon Position zu beziehen, da auch Ihnen die BLK-Stellungnahme zugegangen ist.

#### **Dr. Bruno Zimmermann - DFG**

An mich war ja eine konkrete Frage gerichtet. Ich glaube, die Schwelle, die überschritten werden müßte, wenn man Ihrer Argumentation zu einer spezifischen Frauenfördermaßnahme in einem Sonderforschungsbereich folgen wollte, kann nicht dramatisch genug dargestellt werden. Es ging um Post-Founding-Evaluationen und in Verbindung damit um die Entscheidung über Weiterbewilligung.

#### **Thomas Oppermann – Niedersächsischer Minister für Wissenschaft und Kultur**

Ich möchte das noch einmal präzisieren und darauf hinweisen, daß ich nicht meine, daß Sie aufgrund einer vorhandenen Quote über die "Sonderforschungsbereichswürdigkeit" entscheiden. Ich spiele darauf an, daß Sie bei der erstmaligen Bewilligung eines Sonderforschungsbereiches mit dem Träger eine Zielvereinbarung mit Blick auf den Personalbestand abschließen mit der Maßgabe, daß in den ersten sechs Jahren der Frauenanteil unter den Forschern maßvoll und in kleinen Schritten vergrößert werden muß. Von der Zielerreichung könnte auch die erstmalige Verlängerung eines SFB abhängig sein. Dem Träger muß natürlich selbst überlassen bleiben, wie und wo er erstklassiges Personal gewinnt.

#### **Dr. Bruno Zimmermann – DFG**

In dieser differenzierten Form könnte ich mir das als Denkanstoß durchaus vorstellen. Es muß allerdings klar sein, daß die Philosophie und auch der Erfolg der Sonderforschungsbereiche davon abhängen, daß bislang Mittel ausschließlich nach dem Qualitätsparadigma vergeben worden sind. Dafür hat der Wettbewerb gesorgt. Da diese Netzwerke über die Jahrzehnte hinweg von externen, internen und sonstigen Berichterstattungsformen begleitet worden sind, kann man hier von einer klaren Wettbewerbssituation reden. Darüber hinaus wäre eine direkte

Einführung von weiteren Entscheidungs- und Bewertungskriterien nicht denkbar. Allerdings stellen sich solche differenzierten Begleitungsindikatoren, die Sie ansatzweise definiert haben, nicht nur für den Bereich der Frauenförderung, weil die Projektförderung der DFG - im Normalverfahren wie in den Sonderforschungsbereichen - auch Nachwuchsförderung ist. Wir betreiben nicht nur Nachwuchsförderung über Stipendien, sondern auch über diese Stellen. Insofern wird sich die DFG irgendwann fragen lassen müssen, was in diesen Förderformen zur Qualifikation ihrer jungen Leute unternommen wird. Dazu hat auch der Wissenschaftsrat Empfehlungen verabschiedet. In einer gewissen Parallelität dazu könnte ich mir vorstellen, daß man auch bei der Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in den Forschungsprozeß solche, ich möchte das mit dem Begriff "begleitende Sonden" umschreiben, entwickeln könnte, die den Bewilligungsprozeß entsprechend erweitern.

**Prof. Dr. Klaus Habetha – RWTH Aachen – Vizepräsident der HRK**

Frau Labonté-Roset überläßt mir zunächst das Wort. Ich darf auf Ihre Frage, Frau Vorsitzende, eingehen. Es ist nicht so, daß die HRK sich prinzipiell mit Frauenfragen nicht beschäftigen will. Wir haben jedoch so engen Kontakt mit dem Wissenschaftsrat, daß wir der Ansicht sind, daß Doppelarbeit vermieden werden kann, wenn dort eine solche Frage gründlich behandelt wird. Dann kann man warten, bis der Wissenschaftsrat ein entsprechendes Papier erstellt hat, das jetzt vorliegt und mit dem wir uns beschäftigen werden.

Zweitens wurde ich gefragt, ob eine Änderung in der Zusammensetzung der Berufungskommissionen hilfreich sein könnte. Dies ist z.B. Vorschrift in Nordrhein-Westfalen. Wir haben z.Z. nur eine Frau in der Fakultät, die ständig in den Berufungskommissionen beschäftigt ist. Das kann nicht das Ziel sein. Es ging hier auch nicht um Berufungskommissionen oder Listenplätze, sondern darum, daß das Ministerium die Frauen vom "dritten Platz" als erste beruft, was ich für eine Übertreibung in der Frauenförderung halte. Derartige Schritte sollte man unterlassen, weil sie schädlich sind. In der Regel sind Listen schon vernünftig. Es mag "Männernetzwerke" geben, die das verhindern, was mir allerdings nicht bekannt ist. In allen Berufungskommissionen, an denen ich beteiligt war, wurden Frauen durchaus bevorzugt behandelt. Das weisen auch die Zahlen nach, die Sie uns vorgelegt haben und auf die ich bereits hingewiesen habe.

**Prof. Dr. Christine Labonté-Roset – Rektorin der Alice-Salomon-Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin – Hochschulrektorenkonferenz**

Zunächst möchte ich zu dem Beitrag von Herrn Hertel bemerken, daß ich von keinem der Anwesenden gehört habe, daß Abstriche an der Qualifikation gemacht werden sollen. Ich halte das für ein erhebliches Mißverständnis.

Strukturelle Unterschiede gibt es natürlich. An den Fachhochschulen haben wir z.B. massive Unterschiede zwischen C2- und C3-Professuren. Die Frauen sind wesentlich häufiger C2- als C3-Professorinnen. C3-Professorenstellen sind von Männern besetzt. An den Fachhochschulen herrscht also eine Situation, die der an Universitäten bei den C3- und C4-Professuren ähnelt. Ich denke, wir brauchen gezielt ein eigenes Fachhochschul-Nachwuchsförderprogramm. Dies sollte vor allem auch ein Frauenförderprogramm enthalten, weil Frauen nach meiner Erfahrung bei Berufungen häufiger eine längere Berufspraxis mitbringen, aber vergleichsweise weniger Veröffentlichungen, oder daß sogar das Problem besteht, daß Sie ihre Promotion noch nicht abgeschlossen zu haben. Hier stellt sich die Frage, ob zeitlich befristete Einstellungen mit der Auflage, in dieser Zeit die Promotion nachzuholen, möglich sind. Männer haben nach meinen Erfahrungen bei Berufungen eher Schwierigkeiten, Berufspraxis außerhalb der Hochschule nachzuweisen, weil sie sich sehr viel gezielter auf die Hochschulkarriere vorbereiten.

Zu den Berufungskommissionen möchte ich sagen, daß nach meiner Überzeugung in jeder Berufungskommission mindestens zwei Frauen sitzen müssen. Davon sollte eine Frau Hoch-

schullehrerin sein, sonst wird immer wieder auf Studentinnen delegiert. Notfalls muß man Frauen von außen hinzuziehen.

Als letzten Punkt möchte ich die Zielvereinbarungen aufgreifen. Bei Frauenförderplänen, die sich an der nächstniedrigen Qualifikationsstufe der Abschlüsse von Frauen orientieren und einen Teil der Sachmittel und/oder hierfür Personalmittel reservieren, wird teilweise die Zielvorgabe für bestimmte Zeiträume nicht erreicht. Dann fließen die entsprechenden Mittel in einen zentralen Pool zurück und werden an solche Studiengänge oder -fachbereiche vergeben, die für einen wirkungsvollen Mitteleinsatz gesorgt und die Zielvereinbarung eingehalten haben.

### **Senatorin Bringfriede Kahrs**

Wir kommen jetzt zum dritten Block: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, dazu Frau Dr. Mühlenbruch, danach die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, vertreten durch Frau Dr. Klinzing, und der Verein TOTAL E-Quality, vertreten durch Frau Roer.

### **Dr. Brigitte Mühlenbruch – Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BUKOF)**

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen dankt für die Möglichkeit der Teilnahme an diesem Gespräch sowie für die Gelegenheit zu einer Stellungnahme.

Die Bundeskonferenz begrüßt alle Maßnahmen und Empfehlungen, die der Erfüllung des verfassungsrechtlich gebotenen, individuellen Anspruchs von Frauen auf gleiche Teilhabe an Wissenschaft und Forschung in unseren Hochschulen dienen; sie schließt sich der Meinung des Wissenschaftsrates und der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) an, daß dies auch mit erheblichem Nutzen für die Wissenschaft und ihre Einrichtungen verbunden ist.

Im Folgenden soll zu inhaltlichen Maßnahmen der Frauenförderung sowie zu einem Punkt ihrer strukturellen Gestaltung Stellung genommen werden.

Der steigende Frauenanteil unter den Studienanfängern und den Studierenden ist zu begrüßen. Bei der Studienfachwahl ist nach wie vor eine geschlechtsspezifische Orientierung erkennbar. Hier besteht Handlungsbedarf, Studienstrukturen und Studieninhalte in den betreffenden Fächern für Frauen attraktiver zu gestalten, z.B. den naturwissenschaftlichen Fächern kulturelle Werte zuzuordnen. Dabei ist beispielsweise an eine Kombination von Physik und Sprachen zu denken, wie dies z.Zt. an der Universität Siegen erprobt wird und wie es in anderen europäischen Ländern, z.B. in Italien, seit längerer Zeit durchgeführt wird. Eine Erprobung im Rahmen von Modellversuchen erscheint sinnvoll.

Der Frauenanteil bei den Promotionen und der Promotionsförderung z.B. nach dem Hochschulsonderprogramm III entspricht bisher nicht der vorhergehenden Qualifikationsstufe; hier besteht weiterhin Handlungsbedarf auch durch Sonderprogramme, Graduiertenkollegs, deren Stipendien öffentlich ausgeschrieben werden, Veränderung der Betreuungsformen etc. Solange die aktuellen Zahlen sich nicht gravierend geändert haben, wird die Fortsetzung von Hochschulsonderprogrammen, wird also ein Hochschulsonderprogramm IV, unumgänglich sein.

Der Frauenanteil an den Habilitationen ist bei leichten Schwankungen nahezu konstant geblieben. Die Zahl der habilitierten Frauen reicht in gar keiner Weise aus, um eine nachhaltige Veränderung im Berufungsgeschehen an den Hochschulen zu bewirken. Hier wären aus frauenpolitischer Sicht deutlichere Signale sowohl von der Politik als auch vom Wissenschaftsrat zum Ersatz der Habilitation durch eine andere, kontinuierliche Beurteilung, wie der Wissen-

schaftsrat jetzt vorgeschlagen hat, wünschenswert gewesen. Solange die Habilitation nicht grundsätzlich abgeschafft wird, müssen Habilitationen von Wissenschaftlerinnen gefördert werden. Wünschenswert ist die Förderung auf Stellen unter Beibehaltung der Möglichkeit der Stipendienförderung, wie sie nach dem Hochschulsonderprogramm III durch die Länder und durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft erfolgt. Potentielle Antragstellerinnen mit hoher Qualifikation, das zeigen alle Bewerbungszahlen, sind ausreichend vorhanden.

Eine nachhaltige Veränderung im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen an Wissenschaft und Forschung kann nur erwartet werden, wenn der Anteil der Frauen an den Professuren nunmehr möglichst schnell erhöht wird. Hier haben alle Programme wenig Wirkung gezeigt. Die Zahl der Professorinnen ist von 6,5 % im Jahr 1992 auf 8,5 % im Jahr 1996 gestiegen. Eine solche Steigerungsrate bewirkt in keinem Bereich eine Veränderung, insbesondere keine nachhaltige.

Die Statistiken der Berufungsverfahren für das Jahr 1997 zeigen, daß Frauen, wenn sie sich bewerben, gute Chancen haben. Insgesamt sind jedoch keine hohen Steigerungsraten zu erwarten. Insofern besteht auf dieser Stufe großer Handlungsbedarf. Das neue Hochschulrahmengesetz eröffnet nach Umsetzung in Ländergesetze gute Möglichkeiten, indem die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags als Leistung evaluiert und mit der Finanzierung gekoppelt wird. Hier sei an die §§ 5 und 6 des neuen Hochschulrahmengesetzes erinnert. Hier müssen Anreiz- und Sanktionssysteme geschaffen werden. Zielvorgaben müssen mit den entsprechenden intelligenten Instrumenten verbunden werden. Die Hochschulen haben bisher nicht erkannt, daß Frauenförderung damit zu einer Führungsaufgabe wird, wie die GFMK in ihren Leitlinien richtig feststellt, entsprechend ist die Willensbildung in den Hochschulen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen wenig ausgeprägt. Für eine nachhaltige Veränderung sind deutlichere politische Signale erforderlich; wenn die Politik hier nicht die Verantwortung übernimmt, bleibt alles so wie es ist. Nach Ansicht der Bundeskonferenz muß mehr Druck auf die Hochschulen ausgeübt werden, es müssen gut handhabbare Modelle angeboten werden, die Hochschulrektorenkonferenz sollte sich ihrer Vordenkerrolle wieder bewußt werden, sonst ist das Ziel, die bereits laufende Emeritierungswelle für die Förderung von Wissenschaftlerinnen zu nutzen, nicht "in time" zu erreichen.

Ziel der Veränderung müssen selbstlaufende bzw. selbsttragende Prozesse sein. Um auf der Ebene der Professuren die sog. kritische Masse zu erreichen, sind auch vorübergehende Kontingentierungen von Professuren vorstellbar, wie sie in Nordrhein-Westfalen z.B. mit dem Netzwerk Frauenforschung und in Niedersachsen, wo Professuren nur für Frauen ausgeschrieben wurden, durchgeführt wurden.

Zur Steigerung des Frauenanteils an den Fachhochschulprofessuren sind die in einigen Bundesländern gegebenen Möglichkeiten des Nachholens entweder der fehlenden Promotion auf Qualifikationsstellen oder der geforderten Berufspraxis in Kooperation mit der Wirtschaft ein geeigneter Weg.

Da die Willens- und Bewußtseinsbildung in den Hochschulen ein langsamer Prozeß ist, wird es auch in Zukunft nötig sein, alle frauenfördernden Maßnahmen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu begleiten. Durch die Veränderung der Gestaltungsräume und Verantwortung der Hochschulen ändert und vergrößert sich auch das Aufgabenfeld der Frauenbeauftragten. Hier muß eine entsprechende Unterstützung und Ausstattung im Personal- und Sachmittelbereich gefordert werden, damit das Amt nicht zu einer Alibifunktion für die Frauenförderung verkommt.

Eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Tätigkeit ist außerdem die Möglichkeit der überregionalen Zusammenarbeit, ähnlich wie sie den Rektoren und Präsidenten in der Hochschulrektorenkonferenz ermöglicht wird. Bund und Länder sollten über Möglichkeiten einer dauerhaften Unterstützung der Bundeskonferenz, ähnlich der Hochschulrektorenkonferenz, nachdenken. Eine solche gemeinsame Unterstützung ist für die Absicherung der vorhandenen

Strukturen erforderlich, damit Frauenförderung an Hochschulen nicht länger dem Engagement einzelner Personen überlassen werden muß.

**Dr. Larissa Klinzing – Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Vorstandsbereich Frauenpolitik**

Auf die Beantwortung der ersten Frage kann ich aus zwei Gründen verzichten. Erstens, weil die Erkenntnisse über Handlungsbedarf in diesen Fragen so hinreichend dokumentiert worden sind, daß ich hier keinerlei Ergänzungsbedarf sehe. Zweitens, weil ich davon ausgehe, daß möglicherweise an dieser Stelle die BLK vorgesehen hat, mir die Gelegenheit zu geben, ihr für die Berichte, die sie zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft gemacht hat, ausdrücklich zu danken. Die Berichte haben nämlich maßgeblich gerade diese Handlungsprobleme dokumentiert.

Die GEW hat zu Beginn dieses Jahres ein Positionspapier zu Frauen in der Wissenschaft vorgelegt. Es umfaßt 56 Seiten und ist damit nicht so umfangreich wie ein entsprechendes Papier des Wissenschaftsrates. Einige Exemplare habe ich mitgebracht, ansonsten können Sie die Informationen über die GEW-Internet-Seiten abrufen.

Nun würde ich gerne den vorliegenden Bericht der BLK kommentieren. Wir bewerten den Stand der Frauenförderung etwas anders als die BLK und gehen auch bei der Bewertung anders vor. Wir schreiben nicht die Einrichtungen an, damit sie uns melden, wie weit sie bereits vorangeschritten sind, sondern bekommen in erster Linie "Vor-Ort-Informationen" von Betriebs- und Personalräten, Frauenbeauftragten und unseren Mitgliedern, was von den geplanten Ansätzen der letzten Jahre tatsächlich realisiert worden ist. Somit müssen wir natürlich die Verifizierbarkeit der vorliegenden Aussagen der Forschungsinstitutionen hinterfragen, und viele Aussagen dieses Berichtes wären dann genauer zu erörtern.

Wenn an einer Stelle z.B. steht: "Es gibt weitgehende Übereinstimmung darüber, daß Stellenbesetzungsverfahren nach den Empfehlungen der BLK erfolgen", so kann man dem nur begrenzt zustimmen. Wenn man bedenkt, daß an außeruniversitären Forschungseinrichtungen vielerorts keine öffentlichen Stellenausschreibungen erfolgen, bekommt diese Aussage des BLK-Berichts eine andere Qualität.

Die Frage, inwieweit die Empfehlungen von 1989 oder 1996 gerade im Forschungsbereich umgesetzt worden sind, ist durch Ihre eigene Angabe so erschreckend negativ beantwortet worden, daß ich nicht verstehe, Herr Hertel, warum man mit solch einer Vehemenz gegen konkrete Schritte zur Frauenförderung spricht, wenn seit zehn Jahren fast nichts geschehen ist. Immer da, wo ein Mangel festgestellt wird, müßten doch Handlungsalternativen bedacht werden. Ich kann Ihnen versichern, ich kenne keinen anderen Bereich in der Gesellschaft, in dem zwischen dem Aufklärungsgrad und der realen Handlung eine so große Diskrepanz besteht wie bei der Frage Frauenförderung und Wissenschaft.

Deshalb gehe ich davon aus, daß wir jetzt zu dem Punkt kommen müssen, wo wir überprüfen müssen, inwieweit ein stärkerer Verbindlichkeitsgrad in den BLK-Empfehlungen notwendig ist und inwieweit die vorgesehene Zeitschiene 2005 überhaupt noch eingehalten werden kann. Wir wissen, wie lange Qualifizierungsphasen und Rekrutierungsprozesse dauern. Meines Erachtens reicht die Zeit schon heute nicht mehr, um das Ziel des BLK-Beschlusses zu erreichen.

Heute sind viel wirkungsvollere Veränderungen notwendig, die nach meiner Ansicht sowohl praktischer als auch psychologischer Natur sein müssen. Psychologisch insofern, daß wir eine Bewußtseinsänderung hinsichtlich der Einstellung zur Frauenförderung im Wissenschaftsbereich brauchen. Die heutige Anhörung, insbesondere die Aussagen von Frau Mummendey, zeigt, daß leider immer noch im relevanten Umfang von einem defizitären Modell "Frau in der Wissenschaft" ausgegangen wird. Erfreulicherweise haben wir es mit einer Generation von jungen, fortschrittlichen Frauen zu tun, die davon ausgeht, daß Frauenförderung in der Wis-

senschaft Begabtenförderung ist. Dies ist die ausdrückliche Position der GEW, daß Frauenförderung Begabtenförderung ist. Deswegen kritisieren wir die Ablehnung der Sonderprogramme zur Frauenförderung. Wer heute Strategiefonds einrichtet und Innovationen auf diese Art und Weise fordert, ohne zu argumentieren, daß es sich um Sonderprogramme handelt, der befindet sich zumindest in einem formallogischen Widerspruch, wenn er dann solche Strategiefonds für Frauen nicht für systemimmanent hält.

Als zweites Problem stelle ich sehr oft in Diskussionen fest, daß die Verantwortung für Defizite bei der Frauenförderung immer auf andere geschoben wird, insbesondere bei der Vereinbarkeitsproblematik. So sollen die kommunalen Arbeitgeber die Kindereinrichtungen schaffen oder der Gesetzgeber entsprechend beim Steuerrecht reagieren. Sicherlich sind diese Forderungen richtig, es darf aber nicht übersehen werden, daß die Wissenschaftsinstitutionen eigene Verantwortung für die Frauenförderung wahrzunehmen haben. Daher habe ich mir vorgenommen, hier in Kürze einige Wünsche/Anforderungen an die hier anwesenden Institutionen vorzutragen.

Bei Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen fordert die GEW eine grundlegende Änderung der Förderstrategie. Die bisherige lockere Regelung soll verbindlicher werden und die Finanzierung einschließen. Die Finanzierung von Forschungseinrichtungen, für die Bund und Länder in einem erheblichen Umfang zuständig sind, muß sich an nachvollziehbaren Ergebnissen in der Frauenförderung orientieren. Es ist höchste Zeit, daß Bund und Länder in ihre Bewilligungsbescheide auch die Pflicht zur öffentlichen Stellenausschreibung aufnehmen, um die Rekrutierung des wissenschaftlichen Personals in vollem Umfang auf der Basis der Chancengleichheit zu realisieren.

Ich gehe davon aus, daß die hier vertretenen Institutionen Schlußfolgerungen aus ihren Forderungen zur Frauenförderung für ihre eigene Tätigkeit ableiten. Damit meine ich z.B. in bezug auf den Wissenschaftsrat, daß die Evaluation der Blaue Liste-Institute nicht weiterhin mit dem bislang zugrundegelegten Fragebogen erfolgen kann. Hier sind auch Änderungen bei der Einschätzung der Tätigkeit der Institute, die natürlich Frauenförderung einschließt, notwendig. Es geht auch hier um die Begleitung von solchen Strukturentscheidungen, wie z.B. Neustrukturierung von Wissenschaftslandschaften in Berlin oder in anderen Regionen. Diese Entscheidungen sollten nur dann zustande kommen, wenn Folgen für die Frauenförderung deutlich gemacht worden sind. Wenn vorgeschlagen wird, daß z.B. weitgehend geisteswissenschaftliche Studienplätze abgebaut werden oder Lehrerbildung wegfallen soll, kann es dafür Gründe geben. Da damit aber zugleich Studienplätze und Arbeitsplätze für Frauen wegfallen, darf eine solche Empfehlung nur ausgesprochen werden, wenn entsprechende Ausgleichsvorschläge gemacht werden.

Von der DFG erwarten wir seit langem, daß die Habilitationsförderung auf Stellenbasis umgestellt wird. Ich glaube, inzwischen gibt es viele Gründe und Übereinstimmungen, daß in dem Alter von ca. 40 Jahren nicht nur die Alterssicherung, sondern auch der eigene Lebensunterhalt und der Lebensunterhalt der Familie finanziert werden muß. Wir erwarten natürlich auch von der DFG, daß sie bei der Vergabe von Projektmitteln der alten Forderung nach Einplanung finanzieller Mittel für Vertretungen von Drittmittelbeschäftigten, die aufgrund der Geburt eines Kindes in Mutterschafts- oder Erziehungsurlaub gehen, nachkommt.

Natürlich richten wir auch einen Wunsch an die BLK. Mit ihrem Beschluß vom 2. Juni 1997 hat die BLK zur Sicherung der Qualität der Forschung einen interessanten Weg begonnen. Dieser Beschluß könnte aus frauenpolitischer Sicht fortgeschrieben werden.

Im Hinblick auf Ihre Empfehlung zur Datenfortschreibung wünschen wir, daß die Akademienvorhaben bei der Berichterstattung miteinbezogen werden. Es gibt sicherlich einen guten Grund, der mir allerdings nicht bekannt ist, warum diese bislang nicht in Ihrer Statistik enthalten waren.

## **Senatorin Bringfriede Kahrs**

Wenn jetzt alle angesprochenen Institutionen Stellung zu den hier gemachten Äußerungen nehmen würden, müßten wir die Sitzung verlängern, was aber wegen der um 14.30 Uhr stattfindenden Pressekonferenz nicht möglich ist. Daher habe ich die herzliche Bitte, die konstatierte Lücke zwischen Erkenntnis und Handeln selbstkritisch zu Hause zu bedenken und sich vielleicht zu gegebener Zeit zu einem weiteren Gespräch zu treffen.

### **Eva Maria Roer - Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. – Vorsitzende des Vorstands**

Die Frage lautet: Fordern oder fördern? Ich bekenne mich nachhaltig zu beidem. Selbst eine Quotierung für Frauen im Management, der ich früher als Unternehmerin sehr kritisch gegenüberstand, halte ich heute für eine notwendige Beschleunigungsmaßnahme, um die Gesellschaft zu transformieren. Ich spreche mich aber gleichzeitig auch dafür aus, die Motivation zu unterstützen und Transformationsprozesse zu beschleunigen, indem man lobt. Dies ist für die Menschen aus psychologischer Sicht viel angenehmer.

TOTAL E-QUALITY - man beachte, daß "equality" nicht in einem Wort, sondern mit Bindestrich geschrieben ist - ist das Bekenntnis zur Chancengleichheit primär in der Wirtschaft, soll aber auf den Bereich der Wissenschaft ausgedehnt werden. Es hat den folgenden intellektuellen Brückenschlag versucht. Bekanntlich gibt es Total-Quality-Management. Total-Quality-Management entspricht dem Zeitgeist und behauptet, daß nur derjenige, der die Menschen im Mittelpunkt wirtschaftlichen Handelns sieht, erfolgreich sein kann. Da es sich bei Menschen in Unternehmen um Männer und Frauen handelt, können Unternehmen, die sich nicht mit den Selbstverwirklichungswünschen der Frauen beschäftigen, mittel- und langfristig nicht erfolgreich sein. Ich denke, diesen Prozeß, der für die Wirtschaft gilt, kann man gleichermaßen auf alle anderen Institutionen in dieser Gesellschaft übertragen.

Wir haben uns zu einer kleinen Gruppe, ausgehend von einer EU-Konferenz, zusammengeschlossen und überlegt, wie wir schneller ein Instrument schaffen können, das primär die Unternehmen der Wirtschaft auszeichnet, die Total-Quality-Management betreiben und gleichzeitig Total-Equality-Chancengleichheitsprogramme auflegen.

Wir haben von Anfang an nicht nur auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaut, sondern wir haben uns die folgenden sieben Schwerpunkte vorgenommen:

- Beschäftigungssituation von Frauen in Unternehmen
- Personalbeschaffung, Einstellung, Nachwuchsförderung
- Personalentwicklung und Weiterbildung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
- Institutionalisierung von Chancengleichheit
- Chancengleichheit als Unternehmensphilosophie.

Wir haben fast zwei Jahre lang an einem Fragebogen gearbeitet, der in sehr komplexer Weise abfragt, wie ein Unternehmen sich mit diesen sieben Themenkreisen auseinandersetzt. Unternehmen können hierdurch unter Beweis stellen, daß sie nicht nur Commitments abgeben, die auf dem Papier stehen, sondern, daß sie sich bemühen, diese Commitments auch einzuhalten. Zu unserem Instrument gehört eine Evaluierung nach zwei Jahren, um abzufragen, ob die der Zielvereinbarung entsprechenden Maßnahmen auch durchgeführt wurden.

Im letzten Jahr haben wir erste Prädikate vergeben: am 30. Januar im Haus der Industrie in Köln und ein zweites Mal auf der TOP 97. Im Mai dieses Jahres fand dann in der Deutschen Parlamentarischen Gesellschaft in Bonn die dritte Prädikatsvergabe statt, mit und durch Frau Nolte.



Nun möchte ich schildern, was durch ein solches Instrument gefördert wird und mich sehr glücklich macht. Die Deutsche Lufthansa wurde beispielsweise ausgezeichnet, die sehr klare Chancengleichheitsbekenntnisse in ihren Unternehmensrichtlinien hat. Im Anschluß daran hat die Flughafen AG die Idee aufgegriffen und ist als nächste ausgezeichnet worden; in der letzten Runde waren es die Sky-Chefs. Das sind die Multiplikatoreffekte, die durch Motivation und die Freude daran, etwas zu verändern, entscheidend für die Beschleunigung der Transformationsprozesse sein können. Ich wünsche mir, daß dieses Instrument für den wissenschaftlichen Bereich umgearbeitet wird.

Im letzten Februar hatten wir in dieser Angelegenheit eine größere Konferenz in Dortmund. Ich sehe ein, daß die Wissenschaftler andere Ansprüche haben und einen Fragebogen, der aus der Wirtschaft stammt, für sich selbst nicht gelten lassen wollen, weil sie ihn nicht für hinreichend wissenschaftlich halten. Ich denke, wenn wir nun einen ähnlichen Fragebogen für den wissenschaftlichen Bereich erarbeiten, kann dies ein komplementäres Instrument zu den verschiedensten Sonderprogrammen, Quotierungen und anderen Instrumenten sein, die konzipiert und umgesetzt werden. Somit kann von der Förderseite, von der Motivationsseite, ein Beitrag zu Veränderungen auch in der Wissenschaft geleistet werden.

Wie es zweifellos für die Wirtschaft gilt, herrscht auch in der Wissenschaft ein starker Wettbewerb. Ich hoffe, daß unser Instrument dazu beiträgt, die Zukunft frauenfreundlicher zu gestalten, auch im Wissenschaftsbereich.

### **Senatorin Bringfriede Kahrs**

Eine frauenfreundlichere Zukunft ist sicherlich Zielsetzung für das weitere Vorgehen.

Ich bedanke mich bei allen, die hier dazu beigetragen haben, daß wir neue Erkenntnisse gewonnen und gelernt haben, deutlicher als bisher zwischen dem Ist- und Soll-Zustand zu unterscheiden. Alle Beteiligten sind natürlich aufgerufen, in ihrer jeweiligen Verantwortung und unterschiedlichen Rolle diesem Mißstand der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft abzuhelpen. Dazu sind offensichtlich flexible und differenzierte Förderinstrumente notwendig. Wir brauchen nicht nur das geschärfte Bewußtsein, sondern auch für die Einrichtungen maßgeschneiderte Projekte und Programme. Wir brauchen auf allen Ebenen der Förderung Menschen, die die Programme anwenden, die Frauen ermutigen, beraten und ihnen ein Umfeld bieten, damit sie ihre familiäre Situation mit ihrem beruflichen Ehrgeiz vereinbaren können.

Ich denke, wenn Sie einverstanden sind, sollten wir für heute die Diskussion abschließen, wenn wir damit auch diesen Punkt, der immer Bedeutung haben wird, nicht beenden. Ich bedanke mich bei allen und leite zum nächsten Tagesordnungspunkt über.

## **Zusammenfassung**

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat am 8. Juni 1998 unter dem Vorsitz von Bringfriede Kahrs, Senatorin für Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport der Freien Hansestadt Bremen, ein wissenschafts- und bildungspolitisches Gespräch zum Thema "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" geführt. Teilgenommen an diesem Gespräch haben Vertreterinnen und Vertreter von Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, aus Wirtschaft und Gewerkschaften sowie anderen Organisationen.

Das Gespräch wurde vor dem Hintergrund geführt, daß der Anteil der Frauen an Führungspositionen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen noch immer zu gering ist. Das gilt insbesondere für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, wo 1997 ein Anteil von nur 2,9 % erreicht wurde. In den Hochschulen ist der Frauenanteil an den Professuren von 6,5 % im Jahr 1992 auf 8,5 % im Jahr 1996 leicht angestiegen und somit noch immer unbefriedigend. Bei dem erstmals für 1997 von der BLK bundesweit erfaßten aktuellen Berufungsgeschehen lag der Frauenanteil an den Berufungen bei 16,9 %.

Um die Beteiligung von Frauen zu verbessern, wurde folgendes gefordert:

- Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familienarbeit: erforderlich sind vor allem ausreichende Betreuungsangebote insbesondere für Klein- und Schulkinder. Abgelegene Standorte von Forschungszentren, hohe Mobilität des wissenschaftlichen Nachwuchses, besondere zeitliche Anforderungen und Belastungen in der Forschung machen flexible Lösungen erforderlich, hier sollten Hochschulen und Forschungseinrichtungen Hilfestellungen geben.
- Förderung eines allgemeinen Bewußtseinswandels, daß Frauen und Männer für wissenschaftliche Arbeit und Familienarbeit gleichermaßen Verantwortung tragen, sowie Stärkung der Einsicht, daß durch die Unterrepräsentanz von Frauen der Wissenschaft erhebliche Potentiale und Inhalte verlorengehen, was auch die Qualität der Innovationsfähigkeit einschränkt.
- Entwicklung gezielter Maßnahmen, um vor allem die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in den Forschungseinrichtungen zügig abzubauen und ihnen berufliche Perspektiven und Zugang zu Führungspositionen zu eröffnen. Veränderung der Personalstruktur in Hochschulen und Forschungseinrichtungen unter Berücksichtigung der Chancengleichheit. Gezielte Maßnahmen sind bei den Fachhochschulen erforderlich.
- Abschluß verbindlicher Zielvereinbarungen zur Erhöhung der Frauenanteile. Erhöhung der Transparenz und des Wettbewerbs zwischen den Einrichtungen hinsichtlich effizienter Strategien. Schaffung von Anreizen und Auszeichnungen nach dem Vorbild ermutigender Beispiele aus der Wirtschaft (Total E-Quality-Prädikat). Konsequente Ausschreibung aller Stellen für wissenschaftliches Personal.

Konsens bestand, daß die Förderung von Frauen in der Wissenschaft integraler Bestandteil aller hochschul- und forschungspolitischen Maßnahmen sei und nicht in begrenzte Sonderprogramme abgedrängt werden dürfe.

Für die BLK ist auch künftig die Förderung von Frauen in der Wissenschaft ein Schwerpunkt ihrer Arbeiten. Sie wird den Bericht "Frauen in Führungspositionen" 1999 fortschreiben und den Regierungschefs des Bundes und der Länder im Jahr 2000 erneut zum Thema "Frauen in Führungspositionen" sowie "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" berichten und Vorschläge unterbreiten.

**Externe Teilnehmer an dem Gespräch der BLK über die  
"Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft"  
am 8. Juni 1998**

**Einrichtung/  
Organisation**

**Teilnehmer**

Max-Planck-Gesellschaft (MPG)

Dr. Barbara Bludau,  
Generalsekretärin der MPG

Wissenschaftsgemeinschaft  
Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL)

Prof. Dr. Ingolf Hertel,  
Präsident der WGL

Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft  
Deutscher Forschungszentren (HGF)

Dr. Annemarie Hansen,  
Stellvertretende Vorsitzende des  
Forschungszentrums Karlsruhe

Fraunhofer-Gesellschaft (FhG)

Hans Jürgen Bube,  
Hauptabteilungsleiter Personal

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Dr. Bruno Zimmermann,  
Bereichsleiter für Förderungsverfah-  
ren und Forschungsinfrastruktur

Wissenschaftsrat (WR)

Prof. Dr. Amélie Mummendey,  
Institut für Psychologie, Lehrstuhl für  
Sozialpsychologie,  
Friedrich Schiller-Universität Jena

Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

Prof. Dr. Christine Labonté-Roset,  
Rektorin der Alice-Salomon-Fach-  
hochschule für Sozialarbeit und So-  
zialpädagogik Berlin

Prof. Dr. Klaus Habetha,  
RWTH Aachen, Vizepräsident der  
HRK

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbe-  
auftragten an Hochschulen (BuKoF)

Dr. Brigitte Mühlenbruch,  
Sprecherin der BuKoF

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Dr. Larissa Klinzing,  
Mitglied des Geschäftsführenden  
Vorstands der GEW – Vorstandsbe-  
reich Frauenpolitik

Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

Eva Maria Roer,  
Vorsitzende des Vorstandes

## **Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK)**

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung wurde 1970 auf der Grundlage von Art. 91 b GG durch Verwaltungsabkommen zwischen Bund und Ländern gegründet. Als Regierungskommission arbeitet sie eng mit den Fachministerkonferenzen der Länder zusammen. Die BLK ist das ständige Gesprächsforum für alle Bund und Länder gemeinsam berührenden Fragen des Bildungswesens und der Forschungsförderung (Art. 1 des BLK-Abkommens). Sie bereitet Entscheidungen der Regierungschefs von Bund und Ländern in Fragen der Bildungsplanung und Forschungsförderung vor.

Bei der **Bildungsplanung** erwachsen ihr Aufgaben aus den **Auswirkungen der demographischen Entwicklung** auf das Bildungs- und Beschäftigungssystem, **den strukturellen Veränderungen in der Wirtschaft**, den **technologischen und ökonomischen Neuerungen** und den dadurch bedingten Änderungen der Qualifikationsstrukturen und -anforderungen in Beruf und Gesellschaft, aus der wachsenden **Internationalisierung** sowie der fortschreitenden europäischen Vereinigung. Die Weiterentwicklung des beruflichen Bildungswesens, die Vorbereitung von Schulabsolventen auf unternehmerische Selbständigkeit, die Verbesserung der Situation lern- und leistungsschwächerer Jugendlicher in der beruflichen Bildung sowie die Frauenförderung sind wesentliche Arbeitsvorhaben. Über Internet bietet die BLK mit der Bundesanstalt für Arbeit ein elektronisches Informationssystem zu Fragen von Studien- und Berufswahl: [www.studienwahl.de](http://www.studienwahl.de); [www.berufswahl.de](http://www.berufswahl.de).

Die BLK administriert das **Gemeinsame Hochschulsonderprogramm III** vom 2.9.96. Sie befaßt sich mit Fragen des Fernstudiums, dem Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien und konzeptionellen Planungen. Eine von der BLK eingesetzte Staatssekretärs-Arbeitsgruppe dient als Steuerungsgremium für den Einsatz von **Multimedia an Hochschulen**.

**Innovationen im Bildungswesen** bewirken bildungspolitische Impulse für die **Weiterentwicklung** in Schule, Ausbildung, Hochschule und Weiterbildung durch: neue Informations- und Kommunikationstechniken und Medien / erweiterte Verantwortung und Qualitätssicherung im Bildungswesen / neue Lernkonzeptionen und Kooperationsformen in der Berufsbildung / Erweiterung der Berufsmöglichkeiten für Hochschulabsolventen / Weiterentwicklung des Prüfungs- und Abschlusssystems der Hochschulen.

BLK-Aufgaben nach der Rahmenvereinbarung **Forschungsförderung: Abstimmung forschungspolitischer** Planungen und **Entscheidungen** von Bund und Ländern sowie Entwicklung mittelfristiger Planungen / Planung von **Schwerpunktmaßnahmen / Herausgabe von Empfehlungen** zur gegenseitigen Unterrichtung von Bund und Ländern / Beschlußvorlage der **Haushalts- und Wirtschaftspläne** der von allen Vertragschließenden gemeinsam finanzierten Forschungseinrichtungen und Forschungsförderungsorganisationen für die Regierungschefs von Bund und Ländern (DFG, MPG und Einrichtungen der Blauen Liste) / Behandlung von Grundsatzzfragen der Fachinformationssysteme.

Oberstes **Beratungs- und Beschlußgremium der BLK ist die Kommission**. Ihr gehören Vertreter von Bundesregierung und Landesregierungen an. Beratende Stimme haben die Vertreter von Wissenschaftsrat, Kommunalen Spitzenverbänden und Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung. Zur Vorbereitung der Kommissionsbeschlüsse dienen die Ausschüsse **"Bildungsplanung"** und **"Forschungsförderung"** sowie die Projektgruppe **"Innovationen im Bildungswesen"**.

[www.bn.shuttle.de/blk](http://www.bn.shuttle.de/blk) informiert über:

- Aufgaben und aktuelle Tätigkeitsbereiche
- Rechtsgrundlagen für die Arbeit
- Organisation und Beratungsverfahren
- Vorsitzende und Mitglieder
- Veröffentlichungsverzeichnis
- Pressemitteilungen
- Kommissionstermine.